

GUIA PER A REPRESENTANTS SINDICALS

DE LA COORDINADORA
OBRERA SINDICAL

GUIA PER A REPRESENTANTS SINDICALS

DE LA COORDINADORA OBRERA SINDICAL



Carrer Olímpia Arozena Torres, 42, baix
esquerra, València

Carrer de Muntadas, 24, Barcelona

Text: **Àrea Nacional de formació**
Edició: **Àrea Nacional de comunicació**

Primera edició: **octubre de 2024**

Més informació:
info@sindicatcos.cat
sindicatcos.cat

ÍNDEX

Què és i com actua la COS?	7
<i>L'afiliació</i>	8
<i>La Secció sindical</i>	8
<i>Assemblearisme</i>	8
<i>Vertebració territorial i nacional</i>	9
<i>Hores sindicals</i>	9
<i>Sindicalisme de classe</i>	10
<i>Perspectiva de gènere</i>	10
<i>Alliberament nacional</i>	11
<i>Formació</i>	11
Les eleccions sindicals	13
<i>Promoció de les eleccions sindicals: el preavis</i>	14
<i>Quan es pot fer el preavis?</i>	14
<i>Qui pot promoure eleccions sindicals?</i>	15
<i>On s'ha de presentar el preavis?</i>	15
<i>La mesa electoral</i>	17
<i>Funcions de la mesa electoral</i>	18
<i>Persones electores</i>	19
<i>Persones elegibles</i>	19
<i>Presentació de candidatures i termini</i>	20
<i>La votació i l'escrutini</i>	22
<i>Resultat i publicitat</i>	24
<i>Reclamacions en matèria electoral i procediment arbitral</i>	24
<i>El laude arbitral</i>	25
<i>Durada del mandat. baixes, revocacions, dimissions</i>	26
La secció sindical	27
<i>La representació sindical a l'empresa: seccions sindicals i delegades de la secció sindical</i>	28
<i>La secció sindical d'empresa o centre de treball</i>	28
<i>Seccions sindicals dels sindicats amb implantació a l'empresa</i>	29
<i>Seccions sindicals dels sindicats més representatius</i>	29
<i>Seccions sindicals d'altres sindicats no inclosos en els apartats anteriors</i>	30
<i>Duració i extinció de la secció sindical</i>	30
La representació de les treballadores	31
<i>Delegades sindicals</i>	32
<i>Representants o portaveus de la secció sindical sense la condició de Delegades sindicals en els termes de l'article 10 de la lols</i>	34
<i>La representació legal o unitària de les treballadores a l'empresa</i>	34
<i>Òrgans de representació legal de les treballadores en el centre de treball</i>	34

<i>Funcionament intern dels òrgans de representació a l'empresa: adopció d'acords</i>	36
<i>Funcionament intern dels òrgans de representació sindical</i>	38
<i>Funcionament del comitè de seguretat i salut</i>	40

Els drets de les delegades i les seccions	41
<i>Mesures per a l'exercici de la funció representativa</i>	42
<i>Duració del crèdit horari de les representants unitàries i sindicals</i>	42
<i>Acumulació del crèdit horari</i>	43
<i>Dret a rebre i distribuir informació sindical o d'interès laboral i social</i>	45
<i>Dret de reunió sindical</i>	46
<i>Dret d'assemblea</i>	46
<i>Local per a activitats</i>	47
<i>Tauler d'anuncis</i>	48
<i>Dret d'informació a les representants de les treballadores</i>	49
<i>Altres drets d'informació de les representants de les treballadores</i>	51
<i>Drets d'audiència, consulta, vigilància i control de les representants de les treballadores. l'emissió d'informes</i>	55
<i>Dret de consulta de les representants de les treballadores</i>	59

La lluita sindical	63
<i>Acords o pactes d'empresa</i>	64
<i>Dret de vaga</i>	64
<i>Conflictes col·lectius i procediments de solució judicial i extrajudicial. actuacions davant inspecció de treball</i>	71
<i>Garanties de les representants de les treballadores</i>	77

Annex 1. eleccions sindicals a la funció pública	83
---	----

Annex 2. exemple pràctic del procés d'atribució de resultats	94
---	----

Annex 3. reglament de la caixa de resistència de la coordinadora obrera sindical per vaga o tancament patronal	99
---	----

**QUÈ ÉS I
COM ACTUA
LA COS?**



La Coordinadora Obrera Sindical som un sindicat que apostem pel socialisme, el feminisme i l'alliberament dels Països Catalans, i que formem part del moviment de l'Esquerra Independentista. En aquest sentit, les afiliades de la COS han de promoure els eixos ideològics del sindicat així com mostrar un compromís amb les seves apostes tàctiques i estratègiques i col·laborar amb la resta del moviment quan es requereixi. Teixir un moviment sòlid i fort ens beneficia a totes, ens fa més fortes i ens permet guanyar les nostres lluites i assolir nous drets.

AFILIACIÓ

Per presentar una candidatura a unes eleccions de representants sindicals cal que la majoria de les persones electes siguin afiliades. L'argument és clar, les representants d'una candidatura de la COS amb les seves accions representen la totalitat del sindicat, per la qual cosa, l'afiliació és l'únic que acredita el compromís amb les conviccions ideològiques del sindicat.

I no només això, l'afiliació sindical és imprescindible per a la sostenibilitat del sindicat. Quan parlem de sostenibilitat també parlem d'una qüestió econòmica. Les quotes de l'afiliació sufraguen els materials, les formacions, les mobilitzacions... i, en general, l'activitat del sindicat. Enfortir l'organització és una inversió per a totes i, per tant, l'afiliació és imprescindible. En aquest sentit, la responsabilitat de les representants sindicals de la COS és no només estar afiliades, sinó també promoure l'afiliació, ja que és l'única manera de poder enfortir l'acció sindical.

SECCIÓ SINDICAL

En el mateix sentit que l'afiliació, la promoció de seccions sindicals és indispensable per enfortir el sindicat. Per norma general, cal crear una secció sindical i treballar-hi abans de presentar-se a eleccions sindicals (tal com es va aprovar al X Congrés Nacional de la COS). No obstant això, pot ocórrer que la territorial impulsi la presentació d'una candidatura en una empresa on no hi hagi secció prèvia per motius tàctics o estratègics. En ambdós casos, cal consolidar el treball dins de l'empresa des de la creació de la secció. És des d'aquesta organització interna que es poden treballar campanyes pròpies del sindicat més enllà de la feina que es pugui fer a l'òrgan de representació pertinent.

ASSEMBLEARISME

Des de la COS s'aposta pel treball en l'assemblea de treballadores. D'una banda, l'assemblearisme ha de poder donar veu a totes les treballadores, siguin del nostre sindicat o no, cosa que ens permetrà avaluar el posicionament general i neguits de totes les treballadores. Donar veu a tothom ha de permetre fer un treball d'apoderament de les companyes, cosa que pot fomentar-ne la participació no només en la presa de decisions sinó també en la participació en les accions que es decideixin. D'altra banda, les assemblees ens han de permetre donar a conèixer el nostre discurs, les nostres anàlisis i propostes davant del conflicte, i treballar perquè la resta de companyes se les sentin seves.

A l'assemblea i arreu, cal evitar l'ús del llenguatge sexista i eliminar actituds patriarcal (no escolta, actitud agressiva, autoritarisme, etc.), facilitant així la participació de tothom, respectant els temps i el tarannà de cadascú, etc.

VERTEBRACIÓ TERRITORIAL I NACIONAL

Les seccions sindicals, comptin o no amb delegades sindicals, han de tenir una relació estreta amb la territorial a la qual pertanyen. Així mateix, també es recomana que hi hagi una coordinació sectorial amb companyes d'altres empreses del mateix sector per compartir experiències, apostes i estratègies. Aquesta coordinació amb la territorial i amb l'estructura nacional no té l'objectiu de fiscalitzar o controlar la feina que les seccions o afiliades fan com a delegades sindicals, sinó compartir i enriquir-nos amb la feina col·lectiva, poder formar-nos entre totes i així enfortir-nos.

HORES SINDICALS

Les hores sindicals són un dret irrenunciable de les delegades sindicals. De cap manera podem permetre cap negociació de rebaixa sobre aquest dret. Aquestes hores són un recurs indispensable que tenim per desenvolupar el treball sindical per al qual hem estat escollits: representar les companyes. Aquest treball implica la negociació de convenis quan escaigui, la cerca de solucions en els conflictes, la formació i informació...

En aquest sentit, és inadmissible l'ús d'aquestes hores sindicals per a assumptes personals o en benefici propi: les hores són per a fer treball sindical. Ara bé, tenint present la nostra manera d'entendre el sindicalisme, cal tenir molt clar que el

treball sindical no es redueix al treball a l'empresa: hem de donar suport a altres conflictes del sindicat o del moviment, fer Punts d'Informació Laboral, dur a terme tasques tècniques del sindicat, usar les nostres hores alliberant de treball les companyes més carregats o que no disposen de crèdit horari, col·laborar a les seus del sindicat, etc.

Si no són imprescindibles totes les hores sindicals per al treball sindical a l'empresa, l'obligació de les delegades és de posar-les a disposició del sindicat (a escala territorial, sectorial o nacional). Bona part de les tasques del sindicat es fan des de la militància i sense hores sindicals; sempre hi ha companyes a qui ajudar o conflictes laborals o socials a reforçar.

SINDICALISME DE CLASSE

La COS som una organització que apostem pel socialisme, és a dir, que tenim al nostre horitzó una societat sense classes socials on els mitjans de producció estiguin socialitzats. En el camí que ens porta fins aquí, la nostra feina ha de ser la de millorar les condicions de la classe treballadora i la de contribuir en la consciència de classe les nostres companyes perquè se sumin a la lluita i així poder continuar construint un contrapoder contra qui ens oprimeix. En aquest sentit, des del sindicat hem de tenir clar que les nostres actuacions sindicals no poden contradir els nostres principis i que això ens fa marcar certes línies vermelles com la de no saltar-nos els acords presos en assemblees de treballadores o no signar cap ERO. Per a defensar els nostres drets i guanyar-ne de nous hem d'apostar per sobre de tot per l'acció sindical, les mobilitzacions i la unitat de classe. És per això que treballem plegades amb totes les companyes del nostre centre de treball, incorporant les treballadores de possibles subcontractacions a la nostra activitat sindical, per no deixar ningú enrere.

PERSPECTIVA DE GÈNERE

El feminisme és un dels eixos ideològics de la COS. Les nostres accions sindicals així com la resta de feines que fem han de tenir en compte sempre la perspectiva de gènere. Hem de vetllar perquè totes les militants tinguin al seu abast les formacions que siguin necessàries per treballar en aquest sentit, fent del nostre sindicat una veritable organització feminista on les dones i persones amb identitats dissidents tinguem un protagonisme cabdal i no es pateixi cap

discriminació per motiu de gènere o orientació sexual.

Així mateix, les persones delegades de la COS han de treballar per la feminització del sindicat, així com per l'augment de la combativitat en les empreses des de la perspectiva de gènere. En aquest sentit, cal treballar en la tasca bilateral de detectar mancances/vulneracions a les empreses i la generació de materials i formacions que ens donin eines per revertir-les.

ALLIBERAMENT NACIONAL

La COS aposta per l'alliberament dels Països Catalans, és per això que tractem de tenir presència a tots els territoris que els conformen: la Catalunya Nord, el Principat de Catalunya, el País Valencià, les Illes i la Franja de ponent.

En les nostres accions tenim la responsabilitat de reflectir aquesta realitat històrica de poble sense estat. Les delegades i afiliades de la COS han de tenir consciència de la terra on vivim i de la llengua del nostre poble treballador, el català, que serà la llengua vehicular de tots els nostres comunicats.

FORMACIÓ

La COS no entra en el repartiment dels cursos oficials de formació que les treballadores paguem amb la nostra nòmina i que els sindicats grocs utilitzen per forçar als treballadors a afiliar-s'hi i continuar així omplint les seves butxaques. Des de la COS apostem i fomentem la formació de les nostres delegades i afiliades aportant ponents i documentació pròpia. Aquest és un treball que es nodreix de l'esforç de totes les companyes que tenen els coneixements necessaris, als quals sumem col·laboradores solidàries amb el nostre projecte i model sindical.

Per altra banda, tota delegada de la COS té la responsabilitat de participar de les formacions que ofereix el sindicat així com d'aportar els seus coneixements a les companyes.

A continuació, aquesta guia desgrana el funcionament legal, així com les apostes en clau sindical que són d'utilitat per a les afiliades que conformen les seccions sindicals de la COS. En primer lloc, hi trobareu un bloc sobre eleccions sindicals i la representació sindical a l'empresa. Es llisten i s'especifiquen les funcions i drets de

les delegades, així com de les assemblees de treballadores, del dret de vaga, dels conflictes col·lectius... La guia finalitza amb les garanties de les representants. Es tracta doncs d'una guia bàsica de consulta i formació per ajudar a encarar l'acció sindical i les funcions de representativitat de la COS a les empreses i centres de treball.

LES ELECCIONS SINDICALS



COS
COORDINADORA OBRERA SINDICAL

PROMOCIÓ DE LES ELECCIONS SINDICALS: EL PREAVÍS

La COS ha de tendir a presentar candidatures a les eleccions sindicals a les empreses, d'una banda, per participar de la representació de les companyes i poder defensar-ne unes condicions de treball dignes; de l'altra, perquè participar internament dels òrgans de representació ens nodreix d'informació que facilita i fa més efectiva la nostra acció sindical. En aquest sentit, aquest primer bloc explica què cal fer per obtenir aquesta representació sindical¹.

La manera d'iniciar les eleccions sindicals és a través del preavis, que es presenta a l'oficina pública de registre. El preavis representa la decisió o acord del sindicat o de les treballadores de convocar i celebrar eleccions en una empresa, en un centre de treball, en diversos centres o en tots els de l'empresa, mitjançant el qual s'exterioritza la decisió de convocar eleccions. Amb el preavis es fa conèixer aquesta intenció a l'empresa, la plantilla i a altres persones interessades en les eleccions.

QUAN ES POT FER EL PREAVÍS?

Per ajustar dates i terminis caldrà distingir entre eleccions totals i parcials i tenir presents els aspectes següents:

ELECCIONS TOTALS:

Es poden convocar:

- Per finalització d'un mandat de quatre anys. En aquest supòsit, la promoció es podrà efectuar a partir de la data en què faltin tres mesos perquè conculgui el mandat vigent.
- Quan un procediment electoral hagi sigut declarat nul, bé a través d'una resolució arbitral o bé a través d'una sentència.
- Per revocació del mandat electoral (art. 67.3 de l'ET.), prèvia celebració d'una assemblea i per acord de les treballadores que en el moment integren el col·legi electoral. Aquesta revocació només es podrà realitzar mitjançant una assemblea convocada a tal efecte a instància d'un terç, com a mínim, de les persones electores i per majoria absoluta d'aquestes,

¹ Per a conèixer el procediment de les eleccions sindicals a la funció pública consulteu l'annex 1 "Eleccions sindicals a la Funció Pública".

mitjançant sufragi universal, lliure, directe i secret².

- Quan hagin passat més de 6 mesos des de l'inici de l'activitat laboral en un centre de treball.

ELECCIONS PARCIALES:

Es promouran:

- Per augment de la plantilla del centre per cobrir els llocs que siguin necessaris a fi de donar cobertura real de representació al centre de treball.
- Quan es tracti de cobrir llocs vacants, bé per renovació, per defunció o per dimissió, i que no s'hagin pogut cobrir automàticament.

QUI POT PROMOURE ELECCIONS SINDICALS?

Qualsevol organització sindical pot promoure eleccions, així com les treballadores, sempre que compleixin alguns dels requisits següents:

- Formar part dels sindicats més representatius en l'àmbit estatal, en l'àmbit de comunitat autònoma de què es tracti, o en l'àmbit territorial i funcional específic (art. 6 i 7 LOLS)³.
- Comptar amb un mínim del 10% de les representants al centre de treball o a l'empresa.
- En el cas que la promoció d'eleccions la facin les treballadores, sempre que la meitat més una de la plantilla de l'empresa així ho decideixi. És a dir, per acord majoritari.

Caldrà fer constar l'acord de promoció d'eleccions en una acta de la reunió on s'hagi pres aquest acord.

ON S'HA DE PRESENTAR EL PREAVÍS?

2. Més informació a l'apartat "Durada del mandat. Baixes, revocacions, dimissions...".

3. La COS no som sindicat més representatiu. Es tracta d'una categorització segons la representació estatal o territorial. Els sindicats que superen el 10% de la representació estatal (actualment CCOO i UGT) són els anomenats més representatius. També ho són els qui superen el 15% d'àmbit català amb un mínim de 1500 representants.

Entre altres, també poden promoure eleccions els sindicats representatius, és a dir, els que superin el 10% dels representants en un àmbit funcional i territorial concret. Per ex., la COS estem a punt de ser-ho a la indústria química a la província de Girona.

Per presentar els preavisos cal omplir el formulari pertinent i presentar-lo, telemàticament o presencialment, davant l'oficina pública de registre d'actes de l'autoritat laboral corresponent dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies del territori on s'ubica el centre de treball/empresa en el qual es faran les eleccions sindicals. Actualment, la presentació telemàtica dels preavisos és obligatòria pels sindicats a través del portal electi@. En cas que la promoció d'eleccions la facin les persones que hi treballen, es podrà fer telemàticament o presencialment.

En la comunicació, els promotors han d'identificar amb precisió l'empresa i el centre de treball on se celebrarà el procés electoral i la data d'inici, que serà la de constitució de la mesa electoral i que, en tot cas, no podrà començar abans d'un mes ni més enllà de tres mesos comptabilitzats a partir del registre del preavis a l'oficina pública. Aquesta oficina pública, en el següent dia hàbil, exposarà al tauler d'anuncis els preavisos presentats, facilitant-ne còpia als sindicats que així ho sol·licitin.

Només quan hi hagi previ acord majoritari entre els sindicats més representatius es pot promoure la celebració d'eleccions de manera generalitzada en un o diversos àmbits funcionals o territorials. Aquests acords s'han de comunicar a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral per al seu dipòsit i publicitat.

Per conveni col·lectiu es pot preveure adaptar la representació de les treballadores a les disminucions significatives de plantilla que puguin tenir lloc a l'empresa. Si no hi ha regulació, aquesta adaptació s'ha de fer per acord entre l'empresa i la representació de les treballadores.

L'incompliment de qualsevol dels requisits establerts per a la promoció d'eleccions determina la falta de validesa del procés electoral; no obstant això, l'omissió de la comunicació a l'empresa es pot suplir trametent una còpia de la comunicació presentada a l'oficina pública de l'autoritat laboral, sempre que es produeixi amb una anterioritat mínima de vint dies respecte de la data d'inici del procés electoral fixat en l'escrit de promoció.

En cas que hi hagi més d'un preavis (concurrència de promotors) es considerarà vàlida, a efectes d'iniciació del procés electoral, la primera convocatòria registrada, excepte en els supòsits en què la majoria sindical de l'empresa o centre de treball

amb comitè d'empresa hagi presentat una altra data diferent; en aquest cas prevaldrà l'última.

LA MESA ELECTORAL

COMPOSICIÓ.

Un cop l'empresa ha estat comunicada del propòsit de celebrar eleccions, aquesta, en el termini de set dies, s'haurà de comunicar amb les treballadores que hauran de constituir la mesa electoral, amb les representants de les treballadores i posar en coneixement els promotors.

La mesa electoral es constituirà formalment, mitjançant una acta atorgada a aquest afecte en la data fixada pels promotors, que serà la data d'iniciació del procés electoral⁴. Estarà composta per:

- Una presidenta, que és la persona treballadora més antiga.
- Una secretària vocal, que és la persona treballadora més jove.
- Una vocal, que és la persona treballadora de més edat.

Aquests càrrecs són irrenunciables, i només són incompatibles quan algú té la intenció de presentar-se en alguna candidatura. En la constitució de la mesa, s'ha de preveure el nomenament de suplents, que seran les persones treballadores que segueixin, en els requisits d'antiguitat i edat, a les titulars.

En les eleccions per a Comitès d'empresa, en haver-hi la possibilitat que existeixin diverses meses (per cada 250 treballadores), es pot crear una Mesa Electoral Central, a part de les meses electorals que hi hagi, en funció del nombre de treballadores adscrites a cada col·legi. La Mesa Electoral Central estarà composta per un màxim de 5 membres escollits per i d'entre la resta de les meses. Com a mínim, fixarà la data de les votacions, aixecarà l'acta global, i s'encarregarà de trametre la documentació a l'autoritat laboral. Podrà tenir altres funcions, que hauran de constar en l'acta de constitució de la Mesa Electoral Central.

CENS LABORAL.

L'empresa facilitarà a la mesa el cens laboral en la data marcada pel preavis

4. L'apartat "On s'ha de presentar el preavis" explica quina data preval com a inici del procés en cas que concorri més d'un preavis d'eleccions.

com a inici del procés electoral. Aleshores, la mesa elaborarà el cens electoral amb aquestes dades, és a dir, la relació d'electores⁵. Les farà públiques entre les treballadores en els models oficials i resoldrà qualsevol incidència o reclamació relativa a inclusions, exclusions o correccions.

En les eleccions a comitès d'empresa, s'ha d'elaborar un cens per cada col·legi electoral, així com per a cada una de les meses que hi hagi a cada col·legi.

En el cens s'hauran de diferenciar les treballadores en funció de l'antiguitat. La plantilla fixa (fixa discontinua inclosa) i amb contracte superior a un any constarà en un cens. L'eventual o amb contracte inferior a un any⁶ ho farà en un altre.

En el moment de la publicació definitiva del cens electoral, la mesa electoral comunicarà el nombre total de delegades que s'hauran d'escollir, l'existència o no de dos col·legis electorals (en el cas dels comitès d'empresa) així com les persones que actuaran de presidenta, secretària i vocal de cada una d'elles.

Les treballadores eventuais amb contracte inferior a un any, a l'hora d'establir el total de treballadores a efectes de còmput, no sumen com una unitat sinó que ho fan d'acord amb el total de dies treballats durant l'any anterior a l'inici del procés electoral. En aquest còmput s'hi inclouen els dies efectivament treballats així com els de descans, tant els setmanals com els festius i les vacances anuals.

Cada 200 dies treballats o fracció, computaran com una treballadora, sense que en cap cas el nombre de treballadores que al final computin pugui ser superior al nombre de treballadores que s'hagi fet servir per realitzar el còmput.

La suma final entre les treballadores fixes (comptades com a unitats) i la dels eventuais o amb menys d'un any treballats (comptats pels 200 dies), és la que servirà per establir el nombre definitiu de les representants a escollir.

FUNCIONS DE LA MESA ELECTORAL

5. Cal recordar a l'afiliació que revisi si el seu nom i dades consten sense errades al cens. Si n'hi ha o no hi consta, passat el breu termini de rectificacions (4 hores des que es fa públic), no es podrà modificar el cens i es podrà el dret a vot.

6. Cal comprovar que la suma de les prorroques no superi l'any d'antiguitat. En cas que el superés, la treballadora afectada hauria de ser a l'altra llista i caldria demanar-ne la rectificació perquè computi com a unitat a l'hora de dirimir quantes representants electes hi ha d'haver.

La mesa és la responsable de garantir que el procés electoral transcorri correctament. Per això, a més de vigilar tot el procés, disposa de tot un seguit d'atribucions:

- Establir el calendari electoral.
- Indicar el nombre de treballadores que podran ser electores i elegibles (cens electoral).
- Determinar per a cada col·legi el nombre de representants que li pertocuin.
- Assenyalar el dia de la votació.
- Rebre i proclamar, de forma provisional i definitiva, les candidatures presentades.
- Acreditar les persones interventores de cada candidatura.
- Presidir les votacions.
- Realitzar l'escrutini de vots.
- Redactar l'acta d'escrutini en un termini no superior a tres dies naturals.
- Resoldre les reclamacions que se li presentin durant el transcurs del seu mandat.

La mesa resoldrà qualsevol incidència o reclamació relativa a inclusions, exclusions o correccions que es presentin fins quatre hores després d'haver vençut el termini d'exposició de la llista. Publicarà la llista definitiva dintre de les quatre hores següents. A continuació, la mesa o el conjunt de meses determinaran el nombre de membres del comitè que s'hagin d'elegir en atenció al nombre de treballadores que hi hagi a l'empresa.

PERSONES ELECTORES

Totes les treballadores, de l'empresa o centre de treball majors de setze anys i amb una antiguitat en l'empresa d'almenys un mes, independentment de si tenen DNI o NIE, en el moment de realitzar-se les eleccions podran ser electores. A l'àmbit de l'administració pública no cal cap altre requisit, tant per ser electora com elegible, que estar en actiu.

PERSONES ELEGIBLES

Totes les treballadores que tinguin divuit anys complerts i una antiguitat a

l'empresa d'almenys sis mesos seran elegibles, excepte en aquelles activitats en què, per mobilitat de personal, es pacti en conveni col·lectiu un termini inferior, amb el límit mínim de tres mesos d'antiguitat.

PRESENTACIÓ DE CANDIDATURES I TERMINI

Abans d'iniciar la promoció d'eleccions a través del preavis, cal tenir molt clar que puguem presentar una candidatura. Un cop començat el procés no s'hi pot renunciar. Alhora, cal que totes les dades estiguin ben escrites.

Podran presentar candidates per a les eleccions de delegades de personal i membres del comitè d'empresa:

- Els sindicats de treballadores legalment constituïts.
- Les coalicions formades per dos o més sindicats de treballadores. Hauran de tenir una denominació concreta, atribuint els seus resultats a la coalició.
- Les treballadores que avalin la seva candidatura amb un nombre de signatures d'electores del seu mateix centre i col·legi, si escau, equivalent almenys a tres vegades el nombre de llocs a cobrir.

En les eleccions per a delegades de personal així com en les de comitè d'empresa amb un col·legi únic, les persones candidates o les candidatures abasten tot el cens electoral en únic col·legi electoral que engloba totes les treballadores independentment de la seva categoria o grup professional.

En les empreses de més de 50 treballadores, es poden dividir per col·legis en funció de la seva categoria o grup professional. Així, els col·legis serien:

- De persones especialistes i no qualificades
- De tècniques i administratives

Per cada 250 treballadores o fracció que pertanyin a un col·legi es constituirà una mesa electoral.

Si està contemplat en conveni col·lectiu, es podrà crear un tercer col·legi electoral on s'inclouran aquelles treballadores que per la seva categoria o grup professional siguin de difícil ubicació en els altres col·legis. El criteri d'assignació quedarà en

mans del conveni que ho contempli.

Quan es tracti d'eleccions a membres del comitè d'empresa, les candidatures s'hauran de presentar davant la mesa electoral durant els nou dies següents a la publicació de la llista definitiva d'electores. El nombre de representants que escull cada col·legi l'estableix la Mesa Electoral Central (si existeix) o una reunió conjunta de totes les meses, en funció del nombre de treballadores que estiguin adscrites a cada una d'elles. La proclamació es farà en els dos dies laborables després d'haver conclòs aquest termini, i es publicarà en els taulers. Contra l'acord de proclamació es podrà reclamar dins del dia laborable següent, i la mesa haurà de resoldre la reclamació en el posterior dia hàbil. Entre la proclamació de candidates i la votació han de passar almenys cinc dies.

Cada candidata o candidatura, si escau, podrà nomenar una interventora per mesa. Així mateix, l'empresa pot designar una representant que assisteixi a la votació i a l'escrutini.

A continuació hi ha un quadre-resum del calendari electoral des de la constitució de la mesa fins a la data de votació:

Constitució mesa electoral.	La data que figuri en el preavis de la promoció del procés.
Publicació i exposició llista electores.	Mínim 72 hores
Reclamació a la mesa del cens electoral mentre es troba exposat.	24 hores següents
Exposició de la llista definitiva d'electores (la mesa determinarà el nombre de membres elegibles).	24 hores següents
Inici del termini de presentació de candidatures.	9 dies naturals següents
Finalització del termini de presentació de candidatures.	2 dies laborables
Proclamació provisional de candidatures	1 dia laborable següent
Reclamacions contra la proclamació provisional	Dia hàbil posterior

Resolució reclamacions i proclamació definitiva de candidates.	Duració mínima 4 dies hàbils
Finalització campanya electoral	1 dia natural
Jornada de reflexió	
Dia de la votació	

Cal tenir present que els terminis són molt ajustats i que si no disposem de crèdit horari sindical haurem de demanar ajuda a l'AT o a la sectorial a què pertanyem perquè segurament haurem de presentar documentació i necessitarem algú que tingui aquesta disponibilitat horària. Habitualment caldrà acreditar que serà tal persona, amb nom, cognoms i DNI qui la presentarà en nom de la candidatura de la COS⁷.

Segurament i sobretot quan siguin CCOO i UGT els sindicats que hagin promogut les eleccions, hauran fet una proposta de calendari en què el marge de la campanya electoral es redueixi a la mínima expressió. És així perquè no necessiten fer-se conèixer, perquè en les eleccions sindicals hi sol haver una baixa participació i justament els qui voten solen ser companyes ja afiliades. Alhora, però, un breu termini de campanya electoral ens limita el temps de reacció i dificulta que ens puguem donar a conèixer, sobretot si és la primera vegada que ens presentem en una empresa. En aquest sentit, podem fer al·legacions al calendari per ampliar el termini de la campanya.

LA VOTACIÓ I L'ESCRUTINI

S'efectuarà en el dia fixat per la mesa electoral mitjançant sufragi personal, directe, lliure i secret. També es podrà votar per correu. Un cop finalitzada la votació es

7. Per ex., durant les eleccions sindicals d'Educació de 2022 en què no teníem cap professora amb crèdit horari sindical, diverses persones ens van haver de presentar durant l'horari laboral documentació a Serveis Territorials i al Departament d'Educació. Un cop presentada la candidatura, rebíem notificacions cada dia amb dates molt ajustades per recollir o entregar o formular tràmits. Sense l'ajuda externa de companyes de la sectorial, difícilment hauríem pogut anar a Via Augusta a signar les autoritzacions per enviar massivament a tota la plantilla de professorat de Catalunya els correus de la campanya electoral, ni hauríem pogut recollir el llapis de memòria amb el fitxer que contenia les adreces. És a dir, els tràmits i els terminis estan fets perquè aquells sindicats que tenen personal alliberat o crèdit sindical horari puguin funcionar, però d'entrada dificulten que la militància, en les seves hores lliures pugui concórrer-hi amb igualtat d'oportunitats. És important, per tot això, preveure qui podrà donar suport des de fora de l'empresa (una companya que estigui a l'atur, diverses persones amb disponibilitat horària a diferents franges horàries...).

farà l'escrutini de les eleccions.

Delegades de personal

Cada electora pot donar el vot a un nombre màxim d'aspirants equivalents al de llocs a cobrir entre les candidates proclamades.

Resultaran elegides les que obtinguin el nombre més gran de vots. En cas d'empat, resultarà elegida la treballadora de més antiguitat a l'empresa.

Comitès d'empresa

Cada electora pot donar el vot a una sola de les llistes presentades per al comitè que correspongui al seu col·legi. Aquestes llistes han de contenir, com a mínim, tants noms com llocs a cobrir. No obstant això, la renúncia de qualsevol candidata presentada en alguna de les llistes per a les eleccions abans de la data de la votació no implicarà la suspensió del procés electoral, ni l'anul·lació d'aquesta candidatura encara que sigui incompleta, sempre que la llista afectada romangui amb un nombre de candidates, almenys, del 60% dels llocs a cobrir⁸. A cada llista hi han de figurar les sigles del sindicat o grup de treballadores que la presentin.

No tindran dret a l'atribució de representants en el comitè d'empresa les llistes que no hagin obtingut com a mínim el 5% dels vots per cada col·legi. Mitjançant el sistema de representació proporcional s'haurà d'atribuir a cada llista el nombre de llocs que li corresponguin, de conformitat amb el quocient que resulti de dividir el nombre de vots vàlids pel de llocs a cobrir. Si hi ha algun lloc o llocs sobrants s'hauran d'atribuir a la llista o llistes que tinguin una resta més gran de vots⁹.

Dins de cada llista, les representants seran elegides per l'ordre en què figuren en la candidatura. En aquest sentit, és important que en el moment d'elaborar les llistes tinguem presents les persones que tenen més coneixements pràctics, aptituds i/o disponibilitat per a dur a terme aquestes tasques representatives del sindicat.

8. En cas que alguna candidata d'una llista de la COS vulgui o hagi de renunciar a formar-ne part, li demanarem que demani la seva exclusió posteriorment per garantir que el 60% de la llista sigui vàlida i impedir així que se'ns retiri la candidatura completa del procés. Cal tenir present que durant l'elaboració de la llista pot ser que incloquem, sense ser-ne conscients, algú que no computi com a vàlid (ex. perquè encara no té els ó mesos treballats a l'empresa; perquè per error de revisió del cens, no hi consti...). El que cal evitar és la invalidació de la candidatura.

9. Per a entendre'n millor el funcionament, consulteu l'Annex 2 "Exemple pràctic del procés d'atribució de resultats".

RESULTAT I PUBLICITAT

Un cop feta la votació, cal estendre acta del resultat de l'escrutini segons el model normalitzat en la qual s'inclouran les incidències si n'hi ha hagut. La presidenta de la mesa ha de remetre'n còpies a l'empresa, a les persones interventores de les candidatures i també a les representants electes.

Després, el resultat de la votació es publicarà als taulers d'anuncis.

La presidenta de la mesa, que pot delegar per escrit en alguna altra membre de la mesa, presentarà en el termini de tres dies a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral l'original de l'acta, juntament amb les paperetes de vots nuls o impugnats per les interventores i l'acta de constitució de la mesa. Al seu torn, l'oficina pública procedirà, en l'immediat dia hàbil, a la publicació en els taulers d'anuncis d'una còpia de l'acta, lliurant còpia als sindicats que ho sol·licitin, i donarà trasllat d'una còpia a l'empresa, amb indicació de la data en la qual venç el termini per impugnar-la.

RECLAMACIONS EN MATÈRIA ELECTORAL I PROCEDIMENT ARBITRAL

Les impugnacions en matèria electoral s'han de tramitar d'acord amb el procediment arbitral, a excepció de les denegacions de registre que es poden impugnar directament davant la jurisdicció social. Tothom qui hi tingui interès legítim, inclosa l'empresa, poden impugnar l'elecció, les decisions que adopti la mesa així com qualsevol altra actuació de la mateixa al llarg del procés electoral. Per fer-ho, cal fonamentar-se en l'existència de vicis greus que poden afectar les garanties del procés electoral i que alterin el resultat, en la falta de capacitat o legitimitat de les candidates elegides, en la discordança entre l'acta i el desenvolupament del procés electoral o en la manca de correlació entre el nombre de treballadores que figuren a l'acta d'eleccions i el nombre de representants elegides.

La impugnació d'actes de la mesa electoral requereix haver efectuat una reclamació dins del dia laborable següent a l'acta, i ha de ser resolta per la mesa en el posterior dia hàbil. En el cas d'eleccions en centres de treball de fins a 30 treballadores, en què s'elegeix una sola delegada de personal, la reclamació es farà constar a l'acta, així com la resolució que hagi pres la mesa.

EL LAUDE ARBITRAL

El laude arbitral és el procediment pel qual un àrbitre o un tribunal arbitral decideixen la direcció de resolució d'un conflicte que les parts han sotmès a l'èmpara d'un conveni arbitral. És vinculant i pot ser executat per mitjà dels tribunals ordinaris.

El procediment arbitral s'inicia mitjançant un escrit dirigit a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral. Aquest escrit, en el qual figuraran els fets que es volen impugnar, s'ha de presentar en un termini de tres dies hàbils, comptats des del següent a aquell en què s'hagin produït els fets o bé la mesa hagi resolt la reclamació prèvia. En el cas d'impugnacions promogudes per sindicats que no han presentat candidatura en el centre de treball en què s'ha celebrat l'elecció, els tres dies es computaran des del dia en què es conegui el fet impugnablè. Si s'impugnen actes del dia de la votació o posteriors a aquest, el termini serà de deu dies hàbils, comptats a partir de l'entrada de les actes a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral. Fins que no finalitzi el procediment arbitral i, si escau, la posterior impugnació judicial, quedarà paralitzada la tramitació d'un nou procediment arbitral. El plantejament de l'arbitratge interromp els terminis de prescripció.

L'oficina pública ha de traslladar a l'àrbitre l'escrit en el dia hàbil posterior a la seva recepció, així com una còpia de l'expedient electoral administratiu. Si s'han presentat actes electorals per registrar, se n'ha de suspendre la tramitació. Quatre hores després, l'àrbitre ha de convocar les parts interessades perquè compareguin davant seu, fet que ha de tenir lloc en els tres dies hàbils següents. Si les parts, abans de comparèixer davant l'àrbitre designat, es possessin d'acord i designessin un àrbitre diferent, ho han de notificar a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral perquè li traslladi l'expedient administratiu electoral per continuar la resta del procediment.

L'àrbitre, dins dels tres dies hàbils següents a la compareixença, i prèvia pràctica de les proves procedents o conformes a dret que poden incloure la visita al centre de treball i la sol·licitud de la col·laboració necessària de l'empresa i de les administracions públiques, dictarà el laude. El laude serà escrit i raonat, resolent en dret la impugnació del procés electoral i, si escau, el registre de l'acta. És

notificarà a les interessades i a l'oficina pública. Si s'hagués impugnat la votació, l'oficina procedirà al registre de l'acta o a la seva denegació, segons el contingut del laude.

El laude arbitral pot ser impugnat davant l'ordre jurisdiccional social a través de la modalitat processal corresponent.

DURADA DEL MANDAT. BAIXES, REVOCACIONS, DIMISSIONS...

El mandat serà de quatre anys, i les representants es mantindran en funcions en l'exercici de les seves competències i de les seves garanties fins que no es promoguin ni se celebrin noves eleccions.

Només poden ser revocades les delegades de personal i membres del comitè durant el mandat per decisió de les treballadores que les van elegir. En aquest cas, cal convocar prèviament una assemblea a instància d'un terç, com a mínim, de les electores per a decidir la revocació, i cal que s'acordi per majoria absoluta. La votació en l'assemblea serà mitjançant sufragi personal, lliure, directe i secret. No obstant això, aquesta revocació no es pot fer durant la tramitació d'un conveni col·lectiu ni es pot replantejar fins que hagin transcorregut, almenys, sis mesos.

Les substitucions, revocacions, dimissions i extincions de mandat s'han de comunicar a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral, a l'empresa, i s'han de publicar al tauler d'anuncis.

LA SECCIÓ SINDICAL



LA REPRESENTACIÓ SINDICAL A L'EMPRESA: SECCIONS SINDICALS I DELEGADES DE LA SECCIÓ SINDICAL

La secció sindical, que representa les treballadores afiliades al sindicat a l'empresa, és el vincle mitjançant el qual el sindicat pot actuar als centres de treball. Quan les seccions tenen una dimensió determinada, les seccions són representades per les delegades sindicals, a les quals la LOLS reconeix certes facultats i drets.

Amb independència d'aquesta representació sindical de les treballadores a l'empresa, la LOLS reconeix també altres subjectes sindicals, l'actuació dels quals no queda limitada al centre de treball sinó que representa el sindicat pel seu caràcter de més representatiu (art. 9.1 LOLS), o en la negociació col·lectiva sectorial (art. 9.2 LOLS).

LA SECCIÓ SINDICAL D'EMPRESA O CENTRE DE TREBALL

L'article 8.1.a de la LOLS estableix que les treballadores afiliades a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball, "constituir seccions sindicals de conformitat amb el que s'estableix en els estatuts del sindicat". Per norma general, a la COS considerem que hi ha d'haver un mínim de tres persones afiliades i interessades a crear-la i fer acció sindical dins l'empresa. A més, perquè les afiliades que creen seccions tinguin les garanties de protecció de la llei davant la tasca sindical, és important que sigui integrada per totes les persones que faran acció sindical a l'empresa.

La cobertura en cas de repressió per part de l'empresa només afecta les persones inscrites a la secció, que cal donar a conèixer a Treball i a l'empresa. En aquest sentit, quan s'hi afegixin companyes, cal modificar les actes de composició i comunicar-les també per duplicat. Contràriament al que molta gent suposa, la millor manera de defensar-se és significar-se sindicalment. Deixar rastre d'haver fet acció sindical és imprescindible per al·legar repressió sindical. Cal anar amb compte, però, durant el període de prova: l'empresa no ha de justificar el motiu pel qual acomiada una treballadora. En aquest sentit, i si no hi ha amenaça prèvia que faci pensar que una companya està a punt de ser acomiadada, és preferible que abans d'entrar a formar part de la secció de la COS s'hagi superat el període de prova. Als convenis col·lectius se'n pot consultar la durada.

1. Més informació sobre drets de les seccions i com crear una secció sindical de la COS a <https://www.autodefensalaboral.cat/la-seccio-sindical-com-a-eina-de-lluita/>

Per acabar, la LOLS també especifica que la secció sindical es pot constituir en una empresa o un centre de treball i que desenvolupa la seva activitat en l'àmbit en què ha estat constituïda.

SECCIONS SINDICALS DELS SINDICATS AMB IMPLANTACIÓ A L'EMPRESA

Aquestes seccions sindicals són les que reben un tractament més favorable en la LOLS i el criteri que atribueix la condició de sindicat amb implantació a l'empresa és el de l'audiència electoral, tenint en compte les seccions sindicals dels sindicats amb presència en els òrgans de representació unitària de l'empresa (comitè d'empresa i delegades de personal) o en les administracions públiques (juntetes de personal i delegades de personal).

Aquestes seccions, a més de tenir els drets mínims que corresponen a qualsevol secció sindical (art. 8.1 LOLS) tenen reconeguts, sense perjudici del que s'estableixi mitjançant conveni col·lectiu, els drets a què es refereix l'article 8.2 de la LOLS: dret al tauler d'anuncis, a la negociació col·lectiva en els termes establerts en l'ET i el dret a un local per reunions, aquest últim en les empreses o centres de treball amb més de 250 treballadores.

Així mateix, aquestes seccions sindicals poden nomenar delegades sindicals en els centres de treball amb més de 250 treballadores (art. 10.1 LOLS), amb els drets que enumera l'apartat 3 d'aquest article. En concret, els d'accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a disposició del comitè; assistir a les reunions del comitè d'empresa i dels òrgans interns de l'empresa en matèria de seguretat i higiene i ser escoltades prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin les treballadores en general i les afiliades al sindicat en particular, especialment en els acomiadaments i sancions d'aquestes últimes.

SECCIONS SINDICALS DELS SINDICATS MÉS REPRESENTATIUS

L'article 8.2 de la LOLS fa referència a aquestes seccions sindicals i estableix que, sense perjudici del que s'estableixi en la negociació col·lectiva, aquests sindicats tindran els drets enumerats a la citada norma legal i als referenciats anteriorment (tauler d'anuncis, negociació col·lectiva i local de reunions).

Exemple: En l'exemple anterior, en el que la COS no té presència en el comitè d'empresa, la secció sindical tindrà els drets referits per la seva condició de secció sindical que pertanyi al sindicat més representatiu, i evidentment, també tindrà els drets mínims que a qualsevol altra secció sindical reconeix l'article 8.1 de la LOLS.

“Caldria precisar què es considera sindicat més representatiu, ja que no és el cas de la COS territorialment. Hi ha una nota a peu de pàgina anteriorment que explicita què és sindicat més representatiu i que no complim els requisits per a ser-ho. Eliminem tot aquest apartat?”

SECCIONS SINDICALS D'ALTRES SINDICATS NO INCLOSOS EN ELS APARTATS ANTERIORS

Els sindicats que no tinguin presència en els òrgans de representació unitària o que tampoc tinguin la condició de més representatius podran constituir seccions sindicals i des de la COS apostem per fer-ho, ja que ens atorga certs drets i alhora ens protegeix davant l'empresa. Aquesta facultat no se supedita el nivell d'implantació o de representativitat, i els drets reconeguts a aquestes seccions apareixen descrits a l'article 8.1 de la LOLS. En concret, la celebració de reunions, recaptació de quotes i la distribució i recepció d'informació sindical fora de les hores de treball, sense perjudici de les millores que pugui establir la negociació col·lectiva.

DURACIÓ I EXTINCIÓ DE LA SECCIÓ SINDICAL

La secció sindical neix amb vocació de permanència i no estarà sotmesa a un termini de duració determinada; per tant, amb caràcter general, la secció es mantindrà mentre existeixin a l'empresa treballadores afiliades al sindicat. Caldrà, això sí, actualitzar periòdicament les dades de les persones que la integren i comunicar-les a l'empresa i a Treball.

No obstant això, les seccions sindicals de la COS han de tenir un vincle continuat amb l'Assemblea Territorial o Sectorial de què formen part en tant que òrgans representatius del sindicat. Aquest lligam permet compartir recursos, enriquir

plantejaments, debats i tàctiques i estratègia a seguir i alhora garanteix la unitat ideològica quant a principis bàsics del sindicat al si de la secció i la seva projecció pública. En cas d'insubordinació als acords presos pel sindicat en el Congrés Nacional (màxim òrgan de decisió del sindicat) o la Coordinadora Nacional (entre congressos) o bé als principis ideològics de la COS, una secció sindical amb representació o sense en els òrgans unitaris pot ser dissolta a instàncies de l'AT, d'una Sectorial o de la CN.

LA REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS



DELEGADES SINDICALS

La secció sindical necessita algú que la representi en la relació amb l'empresa o amb tercers. És per això que en empreses de més de 250 treballadores amb presència en el comitè d'empresa, la secció ha d'escollir les delegades sindicals¹ que faran aquesta funció. En empreses amb una plantilla inferior a 250 o sense presència del sindicat en el comitè, també escollirem qui representarà la secció sindical, tot i que per norma general no tindrà els drets que la LOLS atribueix a les delegades sindicals. És important consultar el conveni col·lectiu, ja que alguns milloren les condicions exigides per la LOLS i permeten l'existència de delegades sindicals en empreses que no superen les 250 treballadores.

Exemple: Si en un centre de treball amb més de 250 treballadores es constitueixen les seccions sindicals de CCOO, UGT i COS, però en el comitè d'empresa només hi té presència CCOO i UGT, no podem escollir delegades de secció sindical amb els drets reconeguts en la LOLS. Per contra, CCOO sí que podria tenir delegades de secció sindical amb aquests drets. La secció sindical de la UGT tindria els drets propis de les seccions sindicals dels sindicats més representatius (8.2 LOLS) i la secció sindical de la COS tindria els drets bàsics de qualsevol secció sindical no representativa ni implementada (art. 8.1 LOLS).

En qualsevol cas, l'elecció o designació de delegades recau sobre les treballadores afiliades de la mateixa empresa. En aquesta elecció no podran participar treballadores no afiliades, ni tampoc afiliades adscrites a una altra empresa o centre de treball, o les afiliades a un altre sindicat. Una vegada duta a terme l'elecció o designació cal notificar-la a l'empresa.

El nombre de delegades sindicals, llevat que el conveni en contempli una ampliació, serà el següent:

- De 250 a 750 treballadores, una.
- De 751 a 2.000 treballadores, dues.
- De 2.001 a 5.000 treballadores, tres.
- De 5.001 en endavant, quatre.

Les seccions sindicals d'aquells sindicats que no hagin obtingut el 10% dels vots

1. Més informació a l'apartat "Representants o portaveus de la secció sindical sense la condició de delegades sindicals en els termes de l'article 10 de la LOLS".

estaran representades per una sola delegada de personal.

REPRESENTANTS O PORTAVEUS DE LA SECCIÓ SINDICAL SENSE LA CONDICIÓ DE DELEGADES SINDICALS EN ELS TERMES DE L'ARTICLE 10 DE LA LOLS

Quan la secció es constitueixi en una empresa o centre de treball inferior a 250 treballadores, o bé quan tot i que es compleixi el requisit de plantilla, el sindicat no tingui presència en el comitè d'empresa, la treballadora elegida com a representant (portaveu, responsable, etc.) no tindrà reconeguts els drets que la LOLS assigna a les delegades pròpiament dites, llevat que el conveni col·lectiu en millori els drets.

LA REPRESENTACIÓ LEGAL O UNITÀRIA DE LES TREBALLADORES A L'EMPRESA

Concepte de representació legal o unitària de les treballadores:

La representació de les treballadores a l'empresa s'articula a través d'un doble canal: el sindical, integrat per les seccions sindicals i delegades sindicals, i l'unitari, conformat bàsicament per delegades i comitès, o per delegades i juntes de personal en l'àmbit de les administracions públiques. Aquest últim canal de representació, l'unitari, prové dels resultats dels processos electorals celebrats en el centre de treball, amb participació de totes les treballadores, i es regula a través de l'ET i de les normes de desenvolupament sobre eleccions sindicals.

ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ LEGAL DE LES TREBALLADORES EN EL CENTRE DE TREBALL

Delegades de personal:

Són les representants de les treballadores a les empreses o centres de treball que comptin amb una plantilla compresa entre 6 i 49 treballadores, ambdues incloses. S'escull una única delegada de personal a les empreses que tinguin fins a 30 treballadores i 3 delegades quan la plantilla estigui compresa entre 31 i 49 treballadores.

També és possible que per mitjà de la negociació col·lectiva se celebrin eleccions sindicals a empreses de menys de 6 treballadores en sectors caracteritzats per l'existència de microempreses que normalment no arriben a la plantilla mínima

exigir per celebrar un procés electoral conforme a les normes de l'ET.

Comitè d'empresa:

Assumeix la representació de les treballadores a les empreses o centres de treball la plantilla de les quals sigui de 50 o més treballadores. El nombre de membres que integra cada comitè es determina en funció de la plantilla de l'empresa a la data del preavis electoral i segons la següent escala:

- De 50 a 100 treballadores, cinc.
- De 101 a 250 treballadores, nou.
- De 251 a 500 treballadores, tretze.
- De 501 a 750 treballadores, disset.
- De 751 a 1.000 treballadores, vint-i-un.
- De 1.000 en endavant, dues per cada mil o fracció, amb un màxim de setanta-cinc.

Comitè de centre de treball:

De conformitat amb el que s'estableix en l'article 63 de l'ET, aquest comitè es constitueix en cada centre de treball el cens del qual sigui de 50 o més treballadores. L'Estatut no especifica si es tracta de cens laboral o de cens electoral. Per això al·ludirem al cens laboral en la data del preavis electoral, un cens que s'ha de confeccionar de conformitat amb les regles establertes en els articles 71 i 72 de l'ET, que tindrà particularment en compte les treballadores temporals que han prestat serveis en l'empresa l'any anterior al preavis per a computar una treballadora més per cada dos-cents dies treballats o fracció. El cens electoral, per contra, fa referència exclusivament a les treballadores amb dret a vot, que no necessàriament coincideixen amb la plantilla objecte de càmput.

Comitè conjunt:

La regulació preveu en l'article 6.3.2 ET aquells supòsits en els quals una mateixa empresa té diversos centres de treball en la mateixa província o en municipis limítrofs, amb plantilles inferiors a 50 treballadores, però la suma conjunta de les quals aconseguix o supera aquesta xifra. En aquest cas i mitjançant l'agrupació de centres, es procedeix a l'elecció d'un comitè conjunt que representa a les treballadores dels centres agrupats, tenint en compte que si algun dels centres de l'empresa aconseguís per si sol les 50 treballadores, en aquest centre es triaria un comitè d'empresa de centre de treball i amb l'agrupació dels restants centres, si aconseguixen o superen les 50 treballadores es triaria un comitè conjunt.

FUNCIONAMENT INTERN DELS ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ A L'EMPRESA: ADOPCIÓ D'ACORDS

Delegades de personal:

L'article 62.2 de l'ET estableix que les delegades de personal exerciran mancomunadament davant l'empresa la representació per la qual van ser escollides. Això pot fer pensar que els acords han de ser adoptats per unanimitat, tot i que no és així.

En efecte, l'ET reconeix supòsits d'actuació de les delegades de personal, en els quals no només no s'exigeix la unanimitat per la validesa dels acords, sinó que la norma supedita l'acord a la conformitat de la majoria del comitè d'empresa o de les delegades de personal, com succeeix per exemple amb els acords aconseguits en matèria de trasllats col·lectius (art. 40.2 ET), en els de modificació substancial de condicions de treball de caràcter col·lectiu (art. 41.4 ET), acomiadaments col·lectius (art. 51.4 ET), aprovació de convenis col·lectius d'empresa (art. 89.3 ET), etc., en les disposicions dels quals s'estableix que la validesa de l'acord requereix la conformitat de la majoria de les representants unitàries de les treballadores.

Comitè d'empresa: Les regles que imposa l'ET pel funcionament del comitè d'empresa són les contingudes a l'article 66.2, segons el qual hauran d'escollir d'entre les persones que el conformen una presidenta i una secretària i elaborar un reglament de funcionament intern. S'afegeix a l'article 65.1 que per exercir accions administratives o judicials hauran d'actuar "per decisió majoritària dels seus membres". Així mateix, el primer dels articles citats disposa que els comitès s'hauran de reunir cada 2 mesos o sempre que ho sol·liciti un terç de les persones integrants o un terç de les treballadores representades.

Nomenament de la presidència i el secretariat: Aquests nomenaments s'han de contemplar a l'acta de constitució del comitè i s'ha de notificar l'acord de nomenament a l'empresa.

El nomenament es produeix per majoria absoluta de les membres que integren el comitè d'empresa. En cas que no s'aconsegueixi aquesta majoria qualificada, en una segona votació s'ha d'admetre el nomenament de la candidatura més votada. Qui n'ocupa la presidència és la representant del comitè d'empresa i

particularment en les relacions amb l'empresa o amb l'Administració. Amb independència de les facultats que li atorgui el reglament del funcionament del comitè, presidirà les reunions, dirigirà els debats i el seu vot serà diriment en cas d'empat.

Majories exigibles per a l'adopció d'acords: Quan no existeixi previsió reglamentària per a l'adopció d'acords, és recomanable que assisteixin a la reunió la majoria de les membres del comitè d'empresa i que els acords es prenguin per majoria. En algunes ocasions s'ha entès que n'hi ha prou amb la majoria de les persones assistents perquè els acords es considerin vàlids, mentre que en altres s'ha interpretat que els acords s'han d'adoptar per la majoria total de les membres. Exemple: Si un comitè d'empresa de 21 membres convoca una reunió a la qual n'hi assisteixen 15, resultarà que si s'admet que la majoria es calcula a raó de les assistents, seria suficient que votessin a favor 8 representants. Per contra, si s'estima que es precisa la major part del total de les integrants, hi haurien de votar 11 representants.

L'existència d'aquesta majoria qualificada, però, entenem que només s'exigeix a l'article 65.1 de l'ET quan es tracta d'exercir accions judicials i administratives, fet pel qual es pot entendre que per qualsevol altre tipus d'acord és suficient amb els vots de la majoria simple de les assistents.

Periodicitat de les reunions: Les reunions del comitè poden ser ordinàries o periòdiques i extraordinàries. Les primeres, les ordinàries, tenen lloc, com a mínim, cada dos mesos; i les extraordinàries quan sorgeixi alguna qüestió que justifiqui la seva convocatòria o quan ho sol·liciti un terç de les seves membres o de les treballadores representades.

Exemple: Si un comitè d'empresa no es reuneix per inactivitat de la presidència, se'n pot sol·licitar la convocatòria mitjançant la petició d'un terç de les integrants o de les treballadores de l'empresa o centre, les quals també poden sol·licitar la convocatòria davant qualsevol assumpte que al seu judici exigeixi un pronunciament del comitè.

Les reunions han d'anar precedides d'una convocatòria que contingui l'ordre del dia, de manera que no pot ser objecte de deliberació o d'acord cap assumpte que no figuri inclòs en l'ordre del dia, llevat que hi hagi presents totes les membres de

l'òrgan col·legiat i sigui declarada la urgència de l'assumpte pel vot favorable de la majoria.

Quan un comitè assumeix la negociació col·lectiva a l'empresa i el nombre de les seves membres és superior al de treballadores que integren el banc social de la comissió negociadora, en l'elecció d'aquesta comissió negociadora s'haurà de respectar la proporcionalitat dels resultats electorals, de manera que en aquests casos no es contemplaria l'adopció d'acords per majoria.

Exemple: Si en una empresa amb un comitè de 50 representants (dels quals 26 pertanyen a la COS, 20 a UGT i 4 a una candidatura independent) s'assumeix pel mateix comitè la negociació del conveni col·lectiu d'empresa i es decideix que la comissió negociadora està integrada per 11 membres, la designació de les components de la comissió negociadora no es pot fer per majoria de vots, perquè si es fes així, la COS podria excloure de la negociació les representants de la resta de les opcions sindicals, de manera que en tal supòsit, la comissió negociadora haurà de ser expressiva i representativa de la composició del comitè d'empresa, mantenint la proporcionalitat de representants en la designació.

Convocatòria de les reunions del comitè

Com ja hem comentat, la convocatòria ha de contenir l'ordre del dia, de manera que les persones convocades coneguin prèviament quins són els temes a tractar i, només en casos extraordinaris, i amb el vot favorable de totes les assistents, es poden admetre a debat qüestions que siguin declarades d'urgència.

S'ha de convocar amb el temps suficient perquè les membres del comitè puguin planificar l'activitat i també s'ha de notificar la convocatòria amb l'ordre del dia a les delegades sindicals que no formen part del comitè d'empresa i que tinguin dret a assistir a les reunions del comitè amb veu i sense vot (art. 10.3 LOLS). No notificar-les pot ser considerat una vulneració de llibertat sindical de les delegades no convocades.

FUNCIONAMENT INTERN DELS ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ SINDICAL

La secció sindical

És una instància organitzativa del sindicat a l'empresa, per això la llibertat de

constitució de seccions sindicals forma part de la llibertat d'organització interna del sindicat. No obstant això, no es pot imposar a l'empresa cap càrrega derivada de la constitució de la secció sindical més enllà de les establertes a la LOLS.

En tant que organització interna del sindicat, la seva constitució i funcionament s'ha d'ajustar als estatuts del sindicat, en els quals es poden regular aspectes com l'adopció d'acords, els òrgans de representació i direcció, etc., sense que pugui sotmetre's a control extern de l'empresa en què s'ha constituït la secció. Cal comunicar a l'empresa la constitució d'una secció sindical, i legalment no s'han de facilitar els noms de les afiliades que la integren (proporcionar aquestes dades sense permís lesionaria el dret de llibertat ideològica). Ara bé, una manera de tenir força davant de l'empresa és també que aquesta conegui quantes persones la integren, i alhora, per protecció de cadascuna de les afiliades davant la repressió sindical, també és important que l'empresa conegui qui són².

Exemple: Si en una reunió de la secció sindical s'adopta l'acord de notificar a l'empresa qui són les treballadores afiliades al sindicat perquè efectui en nòmina el descompte de la quota sindical, aquest acord haurà de salvaguardar el dret de qui no desitgi fer pública la seva afiliació sindical. Per tant, l'acord de comunicació a l'empresa no es podria adoptar per majoria, ja que aquesta actuació no respectaria el dret d'aquells que vulguin mantenir en l'esfera privada la seva afiliació sindical.

En qualsevol cas, la secció sindical ha de tenir un funcionament democràtic, s'ha de reunir periòdicament per debatre els assumptes d'interès sindical, l'adopció d'acords per majoria, l'eficax informació de les afiliades, etc. Per l'adopció d'acords, la secció ha de ser convocada prèviament, fet que suposa la conveniència d'assignar una sèrie de càrrecs (secretària general, tesorera, etc.) que en facilitin el funcionament. Cal convocar a totes les afiliades indicant-los l'ordre del dia. La secció s'ha de reunir fora de l'horari de treball si el conveni no regula un crèdit horari per a les treballadores afiliades de les seccions.

Delegades sindicals

Les delegades sindicals, com a representants de les afiliades davant l'empresa, estan obligades a aplicar i executar els acords de la secció sindical i del sindicat en

2. Més informació respecte d'aquest punt i proteccions en cas de no haver passat el període de prova en l'apartat "La secció sindical d'empresa o centre de treball".

el seu àmbit d'actuació corresponent.

FUNCIONAMENT DEL COMITÈ DE SEURETAT I SALUT

El comitè de seguretat i salut es reuneix trimestralment i sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions i adopta les seves pròpies normes de funcionament, on s'estableixen les convocatòries, periodicitat de les reunions, adopció dels acords, etc. (art. 38.3 LPRL).

A les reunions del comitè de seguretat i salut participaran amb veu però sense vot:

- Les delegades sindicals.
- Les responsables tècniques de prevenció a l'empresa que no estiguin incloses en la composició del comitè.
- Les treballadores de l'empresa que comptin amb una especial qualificació o informació respecte de qüestions concretes que es debaten en aquest òrgan.
- Les tècniques de prevenció alienes a l'empresa.

Els dos últims col·lectius participaran en les reunions del comitè de seguretat i salut "sempre que així ho sol·liciti alguna de les representants en el comitè".

ELS DRETS DE LES DELEGADES I LES SECCIONS



MESURES PER A L'EXERCICI DE LA FUNCIÓ REPRESENTATIVA

CRÈDIT HORARI

Normativa reguladora:

L'article 68.3 de l'ET, dintre de les garanties de les representants unitàries de les treballadores, estableix que les representants disposaran "d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes" per a l'exercici de les seves funcions de representació d'acord amb l'escala que en aquest article s'estableix en funció de la plantilla de l'empresa.

L'article 10.3 de la LOLS disposa que les delegades sindicals, quan no formin part del comitè d'empresa, tindran les mateixes garanties que les establertes legalment per a les delegades i comitès, i tindran dret a crèdit horari en els termes establerts en l'apartat anterior.

D'acord amb el Conveni 135 de l'OIT, les representants de les treballadores a l'empresa hauran de gaudir de protecció eficaç contra tot acte que pugui perjudicar-les, inclòs l'acomiadament per raó de la seva condició de representant de les treballadores, i afegeix que "hauran de gaudir a l'empresa de les facilitats apropiades per permetre'ls el desenvolupament ràpid i eficaç de les seves funcions representatives".

Delegades de Prevenció (exemple): Si amb motiu d'un accident de treball es persona a l'empresa una inspecció de treball i posteriorment la direcció convoca una reunió per examinar les circumstàncies de l'accident, la persona delegada de prevenció pot acompanyar la inspecció de treball durant la visita al centre i pot, pel seu compte, examinar el lloc on ha ocorregut l'accident. També haurà d'assistir a la reunió convocada per l'empresa. En tots aquests casos, el temps invertit per la delegada de prevenció es considera temps efectiu de treball i no es computa com a crèdit horari.

DURACIÓ DEL CRÈDIT HORARI DE LES REPRESENTANTS UNITÀRIES I SINDICALS

Més enllà de les millores que puguin establir-se en el conveni col·lectiu d'aplicació, l'article 68.e de l'ET estableix que les representants unitàries de les treballadores

disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes, en funció de la plantilla de l'empresa i segons la següent escala:

- Fins a 100 treballadores, 15 hores.
- De 101 a 250 treballadores, 20 hores.
- De 251 a 500 treballadores, 30 hores.
- De 501 a 750 treballadores, 35 hores.
- De 751 en endavant, 40 hores.

Exemple: Si en un centre de treball s'escull un comitè d'empresa de 9 membres d'una plantilla de 120 treballadores, el crèdit serà de 20 hores mensuals per treballadora. Si la plantilla disminueix per sota dels 101, el comitè continuarà tenint 9 membres, però passaran a tenir un crèdit de 15 hores mensuals, tret que el conveni contempli millores.

ACUMULACIÓ DEL CRÈDIT HORARI

L'ET estableix la possibilitat d'acumular el crèdit horari corresponent a les delegades i membres del comitè, en una o diverses d'elles. Malgrat que per normativa legal es permet que l'acumulació d'hores ocupi tota la jornada d'alguna representant, els estatuts de la COS no ho admeten. Les representants del sindicat han de ser persones accessibles per a les companyes de feina i alhora han de treballar part de la jornada a l'empresa per conèixer de primera mà què s'hi dona, quins neguits hi ha entre la plantilla, etc. És per això que pot resultar positiu l'acumulació de crèdit horari en una o diverses delegades (perquè posseeixen els coneixements tècnics o característiques concretes o per aspectes logístics que faciliten la consecució dels objectius marcats per la secció), però que aquesta acumulació mai no representarà el 100% de la jornada.

Exemple: Quan una delegada de personal està malalta durant un llarg període, és possible l'acumulació del seu crèdit horari al d'altres representants de les treballadores. D'aquesta manera, la secció i el sindicat poden continuar disposant d'aquest dret.

Exemple: Si una treballadora que és membre del comitè d'empresa és escollida delegada de la secció sindical en una empresa de 250 treballadores o més, no tindrà dret a utilitzar el crèdit com a membre

del comitè i el que li correspondria com a delegada sindical; només podrà disposar d'un sol crèdit, llevat que el conveni autoritzi aquesta acumulació o que s'hagi negociat així amb l'empresa.

Utilització del crèdit horari.

Amb caràcter general es vincula el crèdit horari a la jornada de la representant, de manera que només es computen les hores que coincideixin amb la jornada de treball. Ara bé, en els casos en què l'empresa treballi a torns, la representant pot imputar al seu crèdit horari les hores que utilitzi en activitats representatives fora de la seva jornada laboral.

Exemple: Quan una treballadora que té assignat un torn de nit és escollida representant de les treballadores, és evident que bona part de les seves funcions representatives les haurà de dur a terme durant el dia i fora de la seva jornada. En aquest cas, es computaran dins d'aquest crèdit horari les hores utilitzades que no coincideixin amb la seva jornada.

Correspon a la representant decidir com utilitzar el crèdit horari, per hores o per jornades completes, i qualsevol ingerència constitueix un atemptat per part de l'empresa contra la llibertat sindical. Per a una major efectivitat, les representants de la COS se sotmeten a les decisions de la secció també quant a l'organització de les tasques sindicals i l'horari òptim de realització. El crèdit horari pot ser utilitzat per a funcions pròpiament representatives o per a funcions sindicals com l'assistència a judicis de companyes, a una reunió política si s'és enviat pel sindicat, etc. És inadmissible emprar el crèdit horari per a assumptes propis¹.

Preavis i justificació del crèdit horari

L'empresa no l'ha d'autoritzar pròpiament. No obstant això, l'ET imposa que l'absència al treball per als permisos retribuïts ha de ser preavisada i justificada. L'objectiu és que l'empresa pugui adoptar mesures per la substitució de la treballadora, havent-se comunicat amb una antelació raonable, tret de convocatòries urgents, i sense que calgui posar en coneixement de l'empresa els temes a tractar en la reunió convocada. No es tracta, per tant, de sol·licitar un

1. La utilització del crèdit sindical per a finalitats personals és motiu de cessament. De la tasca col·lectiva ens en beneficiem col·lectivament, és totalment reprovable que s'usin els recursos per a fer-ho de manera individual per a interessos propis.

permís que hagi de ser concedit per l'empresa, sinó senzillament de fer-li saber que es produirà l'absència. Quant a la justificació a l'empresa, no s'han de detallar les activitats dutes a terme, fet que suposaria una ingerència empresarial si així s'exigís; n'hi ha prou amb una referència genèrica i amb la indicació del nombre d'hores utilitzades.

Pel que fa a la justificació de la utilització de les hores del crèdit sindical, les delegades hauran d'anotar de la manera que la secció acordi quan les han realitzades i per a quina finalitat. Les assemblees territorials, les sectorials, l'àrea nacional d'Acció Sindical o bé la Coordinadora Nacional poden demanar comptes de les tasques executades així com fer propostes d'optimització d'aquestes. A més, és positiu que la secció elabori taules periòdicament amb aquesta informació per a fer conèixer a la plantilla què fan les delegades per a millorar les condicions de treball de les seves companyes. Aquesta transparència és una manera de retre comptes, però també de forçar altres sindicats a fer-ho. Retribució del crèdit horari.

Generalment, s'admet que les hores utilitzades per funcions representatives tinguin una retribució igual a les hores efectivament treballades, de manera que tant el salari base com els complements salarials han de ser satisfets en la seva integritat. Amb relació a les percepcions extrasalarials i a les hores extraordinàries, els tribunals mantenen que no procedeix que siguin abonades.

En el supòsit que una treballadora acumuli el crèdit de les altres, la retribució que li correspon percebre és la pròpia i no la del valor de les hores que pertanyen a treballadores amb una altra categoria professional.

DRET A REBRE I DISTRIBUIR INFORMACIÓ SINDICAL O D'INTERÈS LABORAL I SOCIAL

Dret a rebre informació sindical

L'article 8.1.c de la LOLS reconeix que les treballadores afiliades a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball, rebre la informació que els remeti el seu sindicat, la qual cosa suposa la possibilitat que el sindicat envii directament a l'empresa informació sindical perquè la rebin les afiliades.

Distribució d'informació per part de les representants unitàries

Entre les garanties que l'article 68 de l'ET reconeix a les representants unitàries

de les treballadores figura la de poder publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del treball, les publicacions d'interès laboral o social, comunicant-ho a l'empresa. L'empresa no ha d'autoritzar-ne la distribució.

Distribució d'informació sindical per part de les afiliades al sindicat

L'article 8.1.b de la LOLS reconeix el dret de les treballadores afiliades a distribuir informació sindical a l'empresa com a dret de llibertat sindical. El reconeixement d'aquest dret fa referència a les afiliades, per tant, no el pot exercir personal del sindicat aliè a la plantilla de l'empresa. La distribució ha de fer-se fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.

DRET DE REUNIÓ SINDICAL

L'article 8.1.b de la LOLS recull la possibilitat que les afiliades a un sindicat celebrin reunions a l'empresa o centre de treball sense més requisits que la prèvia notificació a l'empresa, que les reunions se celebrin fora de les hores de treball i que no s'alteri l'activitat normal de l'empresa.

Requisits de la convocatòria

Quan la reunió de la secció es faci a l'empresa, s'ha de comunicar amb anterioritat i no requereix l'autorització de l'empresa. No hi ha límit de total de reunions ni restriccions en la periodicitat. La convocatòria afecta les afiliades de l'empresa, però es pot convidar treballadores sense afiliació o afiliades a altres organitzacions sindicals. Quan calgui convocar càrrecs electes sindicals d'altres empreses s'haurà de notificar a l'empresa, i en el cas de persones alienes a l'empresa que no siguin representants sindicals del sindicat (ex. una companya de l'Assemblea Territorial, un càrrec nacional...), també s'haurà de comunicar i precisarà autorització de l'empresa.

Es recorda que s'han de fer fora de les hores de treball, excepte si el conveni estableix crèdit horari per fer-ne.

DRET D'ASSEMBLEA

L'article 4.1.f de l'ET reconeix el dret de reunió com a dret bàsic de les treballadores. Als articles 77 i següents de l'ET s'hi regula la forma i condicions en què s'exerceix aquest dret. És el que es coneix com a dret d'assemblea.

Subjectes legitimats per a convocar una assemblea

L'article 77 de l'ET només reconeix el dret de convocatòria a les delegades de personal, al comitè d'empresa i a les treballadores de l'empresa o centre de treball quan la subscriuguin un número no inferior al 33% de la plantilla.

Requisits de la convocatòria:

L'ET disposa que l'exercici del dret d'assemblea quedi condicionada al compliment dels següents requisits:

- Comunicació a l'empresa amb 48 hores d'antelació.
- Ordre del dia proposat per les convocants.
- Noms de les assistents que no pertanyin a la plantilla.

El lloc de reunió serà el centre de treball, si les condicions materials ho permeten. Si l'empresa cedís un local de dimensions i condicions inadequades pel desenvolupament de la reunió, es podrà formular una demanda davant del Jutjat Social per declarar-ne la falta d'idoneïtat.

Presidència de l'assemblea

La presidència correspon al comitè d'empresa o a les delegades de personal, encara que hagi sigut convocada per altres subjectes legitimats.

Què ha de fer la presidència:

- Comunicar a l'empresa la convocatòria, l'ordre del dia i indicació de les persones que no pertanyen a l'empresa que hi assistiran.
- Acordar amb l'empresa les mesures oportunes per evitar perjudicis a l'activitat normal de l'empresa.

Sistema d'adopció d'acords

Quan se sotmeti a l'assemblea l'adopció d'acords que afecten el conjunt de la plantilla, es requerirà el vot favorable, personal, lliure i secret de la meitat més una de la totalitat de les treballadores de l'empresa o centre de treball, incloent-hi els vots que hagin sigut emesos per correu.

LOCAL PER A ACTIVITATS

L'article 81 de l'ET disposa que a les empreses o centres de treball, sempre que les seves característiques ho permetin, es posarà a disposició de les delegades de personal o del comitè d'empresa un local adequat en el qual puguin desenvolupar les seves activitats i comunicar-se amb les treballadores.

Així mateix, l'article 8.2.b de la LOLS reconeix a les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguin representació en el comitè d'empresa o comptin amb delegades de personal, el dret a la utilització d'un local, sempre que l'empresa o el centre de treball tingui més de 250 treballadores. El conveni col·lectiu pot millorar aquestes condicions.

Aquest dret no es reconeix a totes les seccions sindicals, sinó únicament a les dels sindicats que tenen la condició de més representatius, i també a les que sense tenir aquesta condició acrediten presència en el comitè d'empresa.

Incompliment de les empreses a facilitar el local per a les seccions sindicals

La negativa de l'empresa a complir amb aquesta obligació pot suposar una violació del dret de llibertat sindical. En cas que així s'esdevingui cal exigir la tutela d'aquest dret davant el Jutjat Social i a través del procediment especial de protecció de drets fonamentals, demanant el dret a local i a la indemnització pels perjudicis soferts.

TAULER D'ANUNCIS

Tant l'article 81 de l'ET com l'article 8.2 de la LOLS regulen l'obligació de les empreses de posar a disposició de les representants unitàries i sindicals un tauler d'anuncis, amb la finalitat de facilitar la difusió d'avisos i comunicats d'interès per a les treballadores en general i per a les afiliades en particular.

Exemple: En una empresa de 500 treballadores un sindicat amb notòria implantació entre el personal tècnic que no ha concorregut a les eleccions sol·licita un tauler d'anuncis, i la seva pretensió és denegada per l'empresa. En aquest cas, la denegació seria jurídicament correcta, ja que el sindicat ni té presència en el comitè d'empresa, ni condició de més representatiu. Ara bé, que no es pugui exigir no vol dir que no s'hagi de demanar.

Requisits i característiques del tauler d'anuncis

En el cas de les representants unitàries, delegades de personal i comitès d'empresa, el dret a disposar d'un tauler d'anuncis es condiona al fet que les característiques de l'empresa ho permetin. Ara bé, és evident que a diferència del que passa amb els locals, els taulers d'anuncis difícilment es poden denegar al·legant que les característiques de l'empresa no ho permeten.

Quant a les seccions sindicals, no és exigible el requisit que l'empresa tingui 250 treballadores, com passa amb els locals, fet pel qual en tots els centres de treball s'ha de poder sol·licitar el tauler d'anuncis quan es tracti de seccions sindicals amb presència en el comitè o més representatives.

Pel que fa a les característiques del tauler no existeixen normatives que les especifiquin. Així, caldrà entendre que ha de ser apte per a la seva finalitat, que ha d'estar situat dins el centre de treball i en un lloc accessible per a les treballadores i que ha de tenir les dimensions necessàries per facilitar la funció de comunicació entre les representants i les seves bases.

Conflictes amb l'empresa per la utilització del tauler d'anuncis

La col·locació d'informació en el tauler d'anuncis per parts dels subjectes legítims per això constitueix la manifestació del dret de llibertat d'expressió i, per tant, no pot ser limitat per censura prèvia o posterior.

Així, l'empresa no està facultada per retirar un comunicat o impedir-ne la col·locació en el tauler d'anuncis, sense perjudici de la responsabilitat en què puguin incórrer els titulars del dret.

DRET D'INFORMACIÓ A LES REPRESENTANTS DE LES TREBALLADORES

Dret d'informació en matèria de contractació laboral

L'ET conté diverses previsions legals entorn del dret d'informació de les representants de les treballadores en matèria d'ocupació i contractació. L'article 8.3.a de l'ET disposa que l'empresa entregarà a la representació legal de les treballadores una còpia bàsica de tots els contractes que se signin per escrit.

Representació sindical a l'empresa

Ja hem dit anteriorment que la representació sindical a l'empresa s'atribueix a la secció sindical (art. 8 LOLS) la qual, quan procedeixi, estarà representada per

les delegades sindicals (art. 10 LOLS). Ara bé, l'article 8 de la LOLS no reconeix de forma expressa el dret a les seccions a rebre informació en matèria de contractació i ocupació, tot i que seria possible rebre aquesta informació si així s'hagués negociat col·lectivament i es recollís al conveni.

A les delegades d'una secció sindical en empreses o centres de treball de més de 250 treballadores (art. 10.1 LOLS), se'ls reconeix quan "no formin part del comitè d'empresa", entre altres drets el de "tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi en disposició del comitè". Per tant, s'infereix que les delegades de la secció sindical tenen dret a rebre informació de l'empresa en matèria d'ocupació i contractació en els mateixos termes que el comitè d'empresa, és a dir, que podran accedir a la còpia bàsica dels contractes.

Entrega de la còpia bàsica dels contractes a les representants de les treballadores

En aquesta secció es precisa quins contractes ha d'entregar, en còpia bàsica, l'empresa al comitè, quin n'és el contingut i forma i les condicions de l'entrega per part de l'empresa a les representants de les treballadores.

Contractes que obligatòriament ens han de donar en còpia bàsica

L'ET estableix que s'han d'entregar còpies bàsiques de "tots els contractes que s'hagin de fer per escrit", i l'article 8.2 ET disposa que haurien de fer-se per escrit els contractes que enumera i aquells que qualsevol altra disposició legal exigeixi.

Contractes de treball que l'ET exigeix que siguin per escrit

- Contracte de pràctiques.
- Contracte per la formació i aprenentatge.
- A temps parcial.
- Fixos-discontinus.
- De relleu.
- A domicili.
- Els de les treballadores contractades a l'Estat espanyol al servei d'empreses espanyoles a l'estranger.
- Els contractes per temps determinat la duració dels quals sigui superior a quatre setmanes.

Procediment d'entrega de la còpia bàsica

El document ha de ser entregat a les representants de les treballadores en el termini de deu dies des de la formalització, remetent posteriorment aquesta còpia a les oficines de Treball.

Informació en matèria de contractes de posada a disposició realitzats per empreses de treball temporal

Les empreses estan obligades a informar les seves representants sobre els contractes realitzats a través d'empreses de treball temporal indicant-ne la causa de la contractació, i els ho han de comunicar en el termini dels 10 dies següents a la signatura del contracte.

Així mateix, els han d'entregar una còpia bàsica del contracte de treball de les treballadores posades a disposició, la documentació de les quals haurà d'haver facilitat l'empresa de treball temporal.

ALTRES DRETS D'INFORMACIÓ DE LES REPRESENTANTS DE LES TREBALLADORES

Informació sobre supòsits de subcontractació

Entre els drets d'informació de l'article 64.1.1 ET, s'esmenta la informació trimestral que l'empresa ha de facilitar quan hi hagi subcontractacions, per tant, les subcontractacions realitzades per l'empresa, tant les referides a la seva pròpia activitat com a altres tipus de treball, han de ser notificades a les representants legals de les treballadores.

Exemple: Si una empresa dedicada a la construcció té previst subcontractar amb una altra empresa l'execució de determinades unitats d'obra, haurà d'informar les representants de les treballadores sobre tal subcontractació, també quan sigui per a dur a terme activitats que no coincideixen amb les de l'empresa principal.

Informació en matèria de successió i transmissió d'empreses

Quan hi ha d'haver una successió empresarial és imprescindible que les representants de les treballadores en coneguin tots els aspectes perquè suposarà un canvi d'ocupador i la subrogació de les condicions laborals que les treballadores tenien anteriorment.

Per això, l'article 44.6 ET disposa que l'empresa cedent i la cessionària hauran d'informar les representants legals de les treballadores respectives afectades pel canvi de titularitat dels següents extrems:

- Data prevista de la transmissió
- Motius
- Conseqüències jurídiques, econòmiques i socials derivades de la transmissió per a les treballadores
- Mesures previstes respecte de les treballadores.

L'empresa cedent haurà d'informar d'aquests aspectes les representants amb antelació suficient abans de la transmissió. La cessionària també haurà de facilitar la informació abans que es doni l'afectació a les treballadores. Si no se n'informa a les representants de les treballadores, s'incompliria una garantia essencial de les treballadores perquè se les podria adscriure a una empresa insolvent. En aquests casos es podria valorar la possibilitat d'impugnar la successió empresarial a través de l'acció d'un conflicte col·lectiu.

Informació sobre modificació de condicions laborals de les treballadores a instància de l'empresa

Amb caràcter general i llevat que el conveni col·lectiu contempli el contrari, una treballadora pot ser objecte de canvi de lloc de treball dintre d'un mateix grup professional. Això no obstant, amb caràcter excepcional, el canvi de lloc de treball pot implicar la realització de funcions que no corresponen al seu grup quan existeixin raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps que resulti imprescindible.

En aquests casos, si la mobilitat de la treballadora suposa l'assignació de funcions inferiors a les que té atribuïdes normalment, aquesta situació, que haurà d'estar justificada per raons urgents i imprevisibles, haurà de ser comunicada a les representants de les treballadores. En cap cas pot suposar una disminució del salari.

En cas de trasllats individuals de treballadores i de modificacions substancials de les condicions de treball individuals (art. 41), la decisió empresarial haurà de ser notificada no només a les treballadores afectades sinó també a les representants

legals i amb una antelació mínima de 30 dies a la data de l'efectivitat d'aquestes mesures.

Informació sobre les sancions a les treballadores per faltes molt greus

L'empresa està obligada a informar les representants de les treballadores sobre totes les sancions imposades per faltes molt greus (art. 64.1.7 ET) i ha de fer-hi constar els fets que motiven la sanció. Convé assenyalar que aquesta informació es refereix a aquelles treballadores sancionades que no tinguin la condició de representants; si ho fossin, caldria obrir un expedient contradictori en el qual serien escoltades la resta de representants unitàries o sindicals.

En cas d'incompliment del deure d'informar a les representants de les treballadores, l'empresa pot ser sancionada administrativament. No obstant això, la falta d'informació no afecta la validesa de la sanció imposada.

Informació sobre extincions de contractes de treball per causes objectives

En els supòsits d'amortització de llocs de treball per causes objectives, l'empresa donarà una còpia de la carta d'acomiadament a la representació legal de les treballadores. En cas contrari, es considerarà improcedent.

Informació sobre la situació econòmica i financera de l'empresa

L'empresa haurà de subministrar informació, trimestralment almenys, sobre l'evolució general del sector econòmic al qual pertany l'empresa, sobre la situació de la producció i vendes, sobre el programa de producció i sobre l'evolució probable del treball a l'empresa.

De la mateixa manera, les representants de les treballadores tenen dret a conèixer la documentació comptable de l'empresa: el balanç, el compte de resultats i la memòria, i en cas que l'empresa revesteixi la forma de societat per accions o participacions, dels altres documents que es donin a conèixer a les sòcies i en les mateixes condicions que a aquestes.

Informació sobre la realització d'hores extres i d'hores complementàries de les treballadores contractades a temps parcial

La disposició addicional tercera, apartat b) del RD 1561/9995 sobre jornades especials, reconeix el dret de les representants legals a conèixer les hores extres que es realitzen a l'empresa. En empreses en què les hores extres són habituals

és interessant exigir la comunicació mensual de les hores realitzades. Podria ser útil per demostrar que l'empresa podria fer ampliacions de plantilla, en cas que sobrecarregui les treballadores amb hores d'aquesta tipologia de manera sistemàtica i continuada en el temps. O bé si l'empresa de sobte les limités o eliminés sense deixar d'encarregar les tasques a les treballadores que abans cobraven aquestes hores extraordinàries, tenir aquesta informació seria útil per fer una campanya de denúncia per explicitar que l'empresa explota exigint el màxim rendiment pagant el mínim d'hores possibles, fet que caldrà estudiar com denunciar perquè segur que tindrà també efectes en els riscos laborals.

Al mateix temps, l'article 64.1.1 de l'ET estableix l'obligació de l'empresa d'informar les representants sobre les hores complementàries realitzades per les treballadores contractades a temps parcial.

Informacions en matèria de sinistralitat laboral

L'article 64.1.8 de l'ET estableix que les representants de les treballadores han de ser informades, almenys trimestralment, sobre: l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i dels mecanismes de prevenció que s'utilitzen.

Altres informacions que l'empresa ha de facilitar a les representants de les treballadores

Les informacions són de tipologia diversa, per ex:

- Registre de treballadores (art. 18 ET).
- Abonament de salaris per sistema diferent del de pagament efectiu (art. 29.4 ET).
- Comunicació dels llibres de l'empresa en el cas de salaris a comissió (art. 29.2 ET).
- Informació sobre la venda dels béns de l'empresa, excepte dels que béns o serveis que factura habitualment, durant la tramitació d'expedients d'acomiadament col·lectiu que afectin més del 50% de les treballadores (art. 51.3 ET). Aquesta informació també l'hauran de notificar a l'autoritat laboral.

Drets específics d'informació de les delegades de prevenció

La Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals, atribueix a les delegades de prevenció competències en matèria d'informació, consulta, vigilància i control del compliment per part de l'empresa de la normativa vigent en matèria de prevenció de riscos. Aquestes competències corresponen als òrgans de representació unitària si no s'ha produït el nomenament de les delegades de prevenció.

En concret, les delegades de prevenció hauran de ser informades sobre:

- Els riscos per a la seguretat i la salut de les treballadores en el treball, tant respecte d'aquells que afectin col·lectivament, com per cada tipus de lloc de treball o funció.
- Les mesures i activitats de protecció i prevenció que s'apliquen als riscos assenyalats en l'apartat anterior.
- Les mesures d'emergència, primers auxilis, lluita contra incendis i evacuacions de les treballadores.
- L'adscripció a l'empresa de treballadores d'empreses de treball temporal.
- Les informacions que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions i en particular les relatives a l'avaluació de riscos per a la seguretat i salut en el treball, planificació de l'acció preventiva, mesures i materials de protecció que s'hagin d'utilitzar, resultat dels controls periòdics de les condicions de feina, etc.

DRETS D'AUDIÈNCIA, CONSULTA, VIGILÀNCIA I CONTROL DE LES REPRESENTANTS DE LES TREBALLADORES. L'EMISSIÓ D'INFORMES

En determinats supòsits, les representants de les treballadores no han de ser només informades sinó que han de ser escoltades prèviament a l'adopció de determinades mesures en què han de participar activament en l'elaboració d'informes.

Audiència prèvia a l'acomiadament o imposició de sancions a treballadores afiliades

L'article 10.3.3 LOLS estableix que les delegades sindicals tenen dret a ser escoltades per l'empresa prèviament a l'acomiadament o qualsevol mena de sanció disciplinària (no només molt greu) a les afiliades al seu sindicat, dret també reconegut a l'article 55.1 ET. Perquè es pugui exercir aquest dret, que permet a la secció fer una defensa eficaç de l'afiliació, cal que l'empresa tingui coneixement

que la treballadora afectada és afiliada a la COS i és per això que quan s'afegeixen companyes noves a les seccions cal notificar per escrit les modificacions. Així mateix, és prudent fer-ho quan les qui s'afegeixen hagin superat el període de prova, per evitar represàlies. Una altra via per fer conèixer la nostra afiliació a l'empresa és demanar el descompte de la quota sindical en la nòmina. De fet, significar-se sindicalment és sempre positiu de cara a reclamar la garantia d'indemnitat.

La LOLS no estableix el termini entre l'audiència de les delegades sindicals i la imposició de la sanció o acomiadament, però la doctrina del TS remarca que el que es comunica és un projecte de sanció, per tant, que hi ha d'haver marge perquè la delegada emeti un informe. En aquest sentit, si el termini és pràcticament inexistent (un dia, unes quantes hores), s'entendrà que no ha efectuat el tràmit i l'acomiadament o la sanció a l'afiliada serà improcedent.

També serà improcedent si es comunica al comitè (encara que membres de la COS en formin part), però no a les delegades.

Audiència a les delegades sindicals prèvia a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin les treballadores i les afiliades a la cos.

Informe previ a l'execució de determinades mesures empresarials

L'article 64.1.4 i 5. ET reconeix el dret del comitè d'empresa a l'emissió d'informe, amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresa de certes decisions, informe que s'haurà d'emetre en el termini de 15 dies (64.2 ET), de manera que fins que no transcorri el termini expressat, l'empresa no podrà posar en pràctica les següents mesures:

a) Reduccions de jornada

Aquesta mesura implica una modificació substancial de les condicions de treball, tal com recull l'article 41 ET. Cal aclarir que si la modificació de jornada afecta un nombre de treballadores superior al descrit a l'article 41.2.a, b. i c. de l'ET, l'empresa no pot dur a terme la reducció, amb caràcter permanent, per decisió unilateral ni tampoc per acord amb les representants de les treballadores. En aquest cas, només seria possible una reducció de caràcter temporal seguint els tràmits de l'article 51 de l'ET.

Si el conveni col·lectiu no estableix la jornada que es pretén reduir, caldrà seguir els tràmits de l'article 41 ET.

b) Trasl·lat total o parcial de les instal·lacions

Si el trasllat de les instal·lacions implica un canvi de residència de les treballadores, caldrà aplicar les previsions establertes a l'article 40 ET per als supòsits de mobilitat geogràfica. Pel contra, si el trasllat total o parcial d'instal·lacions comporta el manteniment de la residència de les treballadores, caldrà que el comitè emeti un informe, sense perjudici que en tot cas es doni compliment a les previsions establertes en conveni col·lectiu.

S'ha de tenir en compte que en els supòsits de trasllat del centre de treball sense canvi de residència, sol ser freqüent que les treballadores es vegin obligades a desplaçar-se a localitats properes o a polígons industrials als afores de les ciutats. En aquest sentit, cal negociar amb l'empresa com compensar la pèrdua de temps i diners a les treballadores.

c) Plans de formació professional de l'empresa

L'article 8 de l'acord III de l'Acord Nacional de Formació Contínua regula els plans de formació d'empresa, que podran ser sol·licitats per aquelles entitats que comptin almenys amb 100 treballadores i elaborin el seu propi pla de formació, encara que excepcionalment podran presentar aquest tipus de plans empreses amb un cens inferior.

El procediment de tramitació d'aquests plans d'empresa s'ha d'ajustar al que estableix l'article 14 de l'Acord, i prèviament s'haurà de sotmetre el pla a un informe de les representants de les treballadores. Es tracta d'un informe independent del regulat a l'article 64.1.4 ET respecte dels plans de formació professional en general.

d) Implantació o revisió de sistemes d'organització i control de treball

Si la implantació o revisió del sistema d'organització del treball a l'empresa comporta una modificació substancial de les condicions de treball, caldrà que la seva execució s'ajusti al que estableix l'article 41 ET. Per tant, l'informe previ del comitè és complementari al de l'ET. Per exemple, caldrà un informe previ de les representants de les treballadores per poder instal·lar càmeres a l'empresa. A més, cal recordar que les mesures de control que pugui implantar l'empresa han

de respectar el dret a la intimitat de les treballadores (per tant, seran inadmissibles en sales de descans, vestuaris, lavabos...).

e) Estudi de temps, establiment de sistema de primes o incentius i valoració de llocs de treball

També en aquests casos serà necessari acudir als mecanismes de l'article 41 ET quan les mesures que l'empresa vol adoptar suposin una modificació substancial de condicions de treball. Sense perjudici de l'establert en el conveni col·lectiu d'aplicació, amb caràcter previ a l'adopció de qualsevol mesura d'aquesta naturalesa serà precisa l'emissió d'informe de les representants de les treballadores.

f) Emissió d'informe previ a l'elaboració del calendari laboral

Les representants de les treballadores han de ser consultades per l'empresa i emetre informe amb caràcter previ a l'elaboració del calendari laboral, si bé l'elaboració és competència de l'empresa (art. 34.6 ET). L'informe sobre el calendari no és vinculant, però sí preceptiu. Si aquest pas no s'ha fet, es podria anul·lar i sancionar l'empresa segons l'article 7.7 LISOS.

g) Emissió d'informes pel reconeixement de nivell professional superior

En aquest cas, a diferència de tots els anteriors, l'emissió de l'informe per part de les representants unitàries de les treballadores no es produeix a petició de l'empresa, sinó a instància d'una treballadora que considera que li ha de ser reconeguda una categoria professional superior.

En efecte, quan les treballadores realitzen funcions superiors a les del seu grup professional per un període superior a sis mesos durant un any o a vuit mesos durant dos anys, podran reclamar l'ascens, excepte quan el conveni impedeixi la consolidació de categoria per realització de treballs de naturalesa superior (art. 39.4 ET), o bé es tracti d'una administració pública (en aquest cas, l'ascens de nivell haurà de garantir els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat). Quan no procedeixi l'ascens, la treballadora tindrà dret en tot cas a l'abonament de les diferències retributives corresponents.

Quan concorrin els requisits per l'ascens i l'empresa no el reconegui, les treballadores podran reclamar davant el Jutjat Social i hi hauran de fer constar l'informe del comitè d'empresa o de les delegades de personal.

DRET DE CONSULTA DE LES REPRESENTANTS DE LES TREBALLADORES

Característiques del dret de consulta

Amb caràcter general, tots aquells casos en què l'ordenament jurídic exigeix l'obertura d'un període de negociació o consulta amb les representants de les treballadores, aquest període ha de complir els requisits següents:

- La consulta ha de ser prèvia a l'execució de la decisió empresarial.
- La inexistència de consulta pot comportar la nul·litat o la paralització del procediment administratiu que s'hagi iniciat. En qualsevol cas, la seva omissió constitueix una infracció administrativa que pot ser sancionable per la Inspecció de Treball.
- Les consultes no han de finalitzar necessàriament amb un acord, ja que la decisió final correspon a l'empresa amb independència de quina sigui l'opinió expressada per les representants. Això no impedeix que es pugui informar la plantilla de la intenció de l'empresa i que se la convidi a fer pressió sindical.
- La duració que generalment s'estableix pel desenvolupament d'aquests períodes de consultes és de 15 dies, tot i que alguns convenis col·lectius en concreten d'altres.
- Les consultes s'han de desenvolupar amb l'òrgan de representació de les treballadores complet i no només amb la presidenta, secretària, portaveu, etc.

Modificacions substancials de condicions de treball de caràcter col·lectiu

Són de caràcter col·lectiu quan la modificació afecta com a mínim 10 treballadores en empreses de menys de 100 treballadores, al 10% en empreses que ocupin entre 100 i 300 treballadores o a 30 en empreses de més de 300 treballadores.

Quan la modificació substancial sigui col·lectiva caldrà obrir un període de consultes amb les representants legals de les treballadores, de duració no superior a 15 dies, en què caldrà aclarir al màxim els motius de la decisió empresarial (i que han de ser econòmics, tècnics, organitzatius o de producció). Si l'empresa no enceta el tràmit de consultes, la modificació serà nul·la i les treballadores podran recuperar les seves condicions de treball anteriors (art. 138.7 LRJS).

Exemple: En una empresa de fabricació de plàstics la jornada de treball de juny a setembre ha estat continuada, ambdós mesos inclosos, durant un període consecutiu de més de 10 anys. Aquest any, l'empresa decideix unilateralment modificar el règim de jornada continuada i comunica a les treballadores que el dia 1 de setembre passaran a fer jornada partida. Com que no hi ha hagut període de consultes prèvies amb les representants de les treballadores, la decisió empresarial serà declarada nul·la.

De la mateixa manera que amb els trasllats col·lectius, l'acord requerirà la conformitat de la majoria de les representants unitàries o sindicals, i en el supòsit de finalitzar el període de consultes sense acord, l'empresa notificarà la seva decisió sobre la modificació, que podrà tenir efecte una vegada transcorregut el termini de 30 dies.

Contra les decisions de l'empresa es podrà reclamar a través d'un conflicte col·lectiu, o bé mitjançant accions individuals de les treballadores afectades per la modificació.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives de la modificació i només podrà ser impugnat per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret.

Exemple: Si en un expedient de modificació substancial de condicions de treball de caràcter col·lectiu s'aconsegueix un acord entre les representants unitàries i l'empresa, les treballadores afectades per la modificació de condicions podran impugnar l'acord, però només al·legant que s'ha adoptat mitjançant frau, dol, coacció o abús de dret. Per tant, l'acord tanca la possibilitat que les treballadores afectades impugnin l'acord mantenint que no concorren raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que justifiquin la mesura².

Successió d'empreses

L'article 44.9 de l'ET disposa que quan l'empresa cedent o cessionària tinguiés

² En aquest sentit, durant aquests processos és important que les representants de la COS informin la plantilla del que altres sindicats i l'empresa pretenen signar en cas que no sigui possible la unitat d'acció. Així mateix, això afavorirà que les treballadores afectades s'acostin al sindicat per reclamar frau, dol, coacció o abús de dret.

previst adoptar, amb motiu de la transmissió, mesures laborals en relació amb les treballadores, estarà obligada a iniciar un període de consultes amb les representants legals sobre les mesures previstes i les conseqüències per les treballadores. Aquest període de consultes s'haurà de realitzar amb suficient antelació.

Consulta prèvia a les delegades de prevenció

La regulació d'aquest dret es troba en l'article 33.1 de la LPRL, i imposa a les empreses que tinguin representants de les treballadores l'obligació de consultar-les sobre l'adopció de determinades mesures amb antelació, essent exigible que aquesta consulta tingui caràcter previ a la seva execució.

En general, es consultarà a les delegades de prevenció qualsevol aspecte que pugui tenir efectes sobre la seguretat i salut de les treballadores i, particularment, tot allò que fa referència a la realització de l'avaluació de riscos, introducció de noves tecnologies a l'empresa, organització i activitats de protecció de la salut, etc.

Competències de vigilància i control de les representants de les treballadores

Control i vigilància en matèria de prevenció de riscos laborals:

L'article 34.1 LPRL estableix que les treballadores tenen dret a participar en l'empresa en les qüestions relacionades amb la prevenció de riscos en el treball a través de les representants unitàries i sindicals, que exerciran les competències reconegudes en aquesta norma en matèria d'informació, consulta i negociació, vigilància i control i exercici d'accions derivades de la prevenció de riscos en el treball.

Així mateix, l'article 10.3.2 de la LOLS faculta les delegades sindicals per assistir a les reunions dels òrgans interns de l'empresa en matèria de seguretat i higiene, amb veu, però sense vot.

Exemple: Un cop constituït el comitè de seguretat i salut, integrat per les delegades de prevenció i per l'empresa o qui la representi, tindran dret a assistir a les reunions d'aquest comitè amb veu, però sense vot, les delegades de les seccions sindicals constituïdes per les treballadores afiliades als sindicats amb presència en el comitè d'empresa.

L'article 19 de l'ET reconeix que quan existeixi un risc d'accident imminent es podrà paraitzar l'activitat de l'empresa per decisió dels òrgans competents en matèria de seguretat. L'article 21 estableix que quan l'empresa no adopti les mesures necessàries per garantir la seguretat i salut de les treballadores, les representants legals d'aquestes podran acordar, per majoria de les seves membres, la paraització de l'activitat de les treballadores afectades per aquest risc. L'acord haurà de ser immediatament comunicat a l'empresa i a l'autoritat laboral que, en el termini de 24 hores, pot anul·lar o rectificar la paraització acordada.



**LA LLUITA
SINDICAL**

ACORDS O PACTES D'EMPRESA

Concepte

El conveni col·lectiu pròpiament dit es caracteritza perquè normalment estableix una regulació totalitzadora de les condicions de treball i ocupació. Aquest tipus convencional coexisteix en l'actualitat amb un conjunt molt divers d'acords i pactes col·lectius que tracten de matèries puntuals i concretes. Dintre d'aquesta complexa tipologia d'instruments col·lectius, els més característics són els anomenats "acords d'empresa".

Els acords d'empresa constitueixen una manifestació del dret a la negociació col·lectiva a l'empresa. Són acords col·lectius aplicats a l'àmbit empresarial i pactats entre l'empresa i les representants de les treballadores.

Subjectes legitimats per negociar acords d'empresa

Amb freqüència, la legislació es refereix als acords subscrits entre l'empresa i les representants de les treballadores. Per representants de les treballadores s'ha d'entendre tant les representants unitàries (comitès d'empresa i delegades de personal), com els sindicals (seccions sindicals).

En els acords d'empresa la legitimació coincideix amb l'exigida per l'ET per concertar convenis col·lectius d'àmbit empresarial o inferior, essent d'aplicació les regles ja estudiades sobre adopció d'acords per aconseguir que finalment el pacte pugui tenir atribuïda una eficàcia general per a totes les treballadores.

DRET DE VAGA

Concepte

La vaga és una mesura de pressió per a la defensa dels interessos laborals i socials de les treballadores, que ordinàriament comporta la suspensió temporal de l'activitat laboral a instàncies de les treballadores.

Existeixen altres figures a les quals s'atorga el tractament de vaga i que suposen alteracions del procés productiu sense suspensió temporal de l'activitat laboral, com les anomenades vagues de zel, de treball lent, vaga "a la japonesa", etc., que en realitat, encara que produeixin alteracions col·lectives de treball, les seves conseqüències jurídiques són diferents de les de la vaga en sentit estricte.

Segons l'art. 28.2 CE, les mobilitzacions estudiantils, les d'autònoms, etc., queden

fora d'aquesta protecció, ja que aquí no existeix alteració del procés productiu.

Titularitat del dret de vaga

El dret de vaga es reconeix per a la defensa dels interessos de les treballadores (article 28.2 CE), siguin funcionàries, personal estatutari i administratiu o laboral.

Succeeix, no obstant això, que en determinats sectors de l'administració i els serveis públics, l'exercici del dret de vaga es limita amb la imposició d'un servei mínim. Aquesta limitació s'efectua en els denominats serveis essencials de la comunitat, independentment de la qualificació jurídica que els subjectes del dret (les treballadores) ostenten respecte de la seva relació de treball o d'ocupació.

Procediment per l'exercici del dret de vaga

Actuacions prèvies a la convocatòria

Amb caràcter previ a la convocatòria de vaga cal esgotar el procediment de mediació establert en el V Acord per a solució autònoma de conflictes laborals si l'àmbit territorial de la vaga és superior a una comunitat autònoma. De la mateixa manera, els acords interprofessionals sobre solució extrajudicial de conflictes de les diferents comunitats autònomes exigeixen sotmetre el conflicte a mediació prèvia, per evitar que la vaga sigui considerada il·legal.

La mediació haurà de ser sol·licitada per les representants que estan legitimades per a efectuar la convocatòria de vaga, mitjançant comunicació al Servei de Mediació i Arbitratge corresponent, expressant els objectius de la vaga, les gestions realitzades i la data prevista d'inici, i s'haurà de lliurar còpia de l'escrit a l'empresa. Com a regla general, la durada del procediment de mediació no pot superar les 72 hores des que s'inicia, com succeeix per exemple en l'acord estatal per a la solució extrajudicial de conflictes.

Convocatòria de la vaga: subjectes legitimats

La capacitat per a dur a terme la convocatòria de vaga depèn de l'àmbit en el qual es pretengui desenvolupar. Si la vaga té un àmbit superior a l'empresa només la poden convocar les organitzacions sindicals, encara que no siguin majoritàries en el sector. Si la vaga es convoca en l'àmbit de l'empresa o centre de treball, la convocatòria la poden dur a terme les representants unitàries, els sindicats o les treballadores reunides en assemblea i mitjançant acord majoritari.

Correspon a les convocants fixar la durada de la vaga, l'àmbit de la convocatòria i les dates en què està prevista, extrets aquests que han de constar en l'acta de la convocatòria subscripta a tal fi.

Allà on la COS tingui una forta implantació, demanar el cobrament de les quotes sindicals per nòmina pot servir per pressionar l'empresa, que pot pressuposar que les quotes es poden utilitzar com a caixa de resistència per sostenir en el temps econòmicament les accions. Així mateix, la COS compta nacionalment amb una caixa de resistència pensada per a poder subsistir i allargar al màxim els conflictes a fi d'aconseguir les demandes¹.

Preavis de la vaga

El preavis és una notificació escrita que es dirigeix a l'empresa i a l'autoritat laboral. Conté l'acord de convocatòria de vaga adoptat per l'assemblea de treballadores, per les delegades de personal, comitè d'empresa, per les seccions sindicals, comitè intercentres o els sindicats convocants. Amb la finalitat d'acreditar el compliment del preavis, és important deixar constància de la data d'entrega a l'empresa, mitjançant la firma o el segell de la seva recepció.

El preavis de la convocatòria de vaga ha de contenir les següents mencions: la indicació dels motius de la vaga, les gestions realitzades abans de la convocatòria, la data d'inici, la seva duració, la composició del comitè de vaga i, en el supòsit de ser obligatòria la mediació, haurà d'acreditar-se'n l'intent.

Amb caràcter general, aquest preavis s'haurà de comunicar a l'empresa i a l'autoritat laboral amb una antelació mínima de cinc dies a la data prevista per l'inici de la vaga, i si l'empresa assumeix la prestació d'un servei públic, el termini de preavis ha de ser, com a mínim, de deu dies naturals. A més, en aquest cas es preveu que les representants de les treballadores l'han de publicitar abans de la seva iniciació perquè en tinguin constància les persones usuàries del servei.

L'incompliment del termini de preavis sense aquestes causes justificades determina que la vaga sigui considerada il·legal; això no obstant, no es podrà sancionar les treballadores que hagin fet vaga.

1. Per a més informació, consulteu l'Annex 3, "Reglament de la caixa de resistència de la Coordinadora Obrera Sindical (COS) per vaga o tancament patronal".

Comitè de vaga

És l'òrgan de representació de les treballadores convocades a la vaga i es constitueix per dirigir-la. Només es constitueix un comitè de vaga per a cada convocatòria, encara que afecti nombroses empreses.

El nombre de treballadores que integren el comitè de vaga no pot ser superior a 12, i és facultat de les convocants la designació de les persones que el compondran a fi de possibilitar la presència de treballadores que pertanyen a les diferents seccions o dependències de l'empresa, i aconseguir així una major eficàcia i seguiment de la vaga.

A la COS apostem perquè el comitè tingui un nombre imparell d'integrants perquè, en cas que no hi hagi acord, per exemple, en decidir o no la finalització de la vaga o acceptació o no de propostes de l'empresa, no es pugui produir un empat tècnic.

El comitè de vaga té les següents atribucions:

- Pot iniciar un procés de negociació amb l'empresa a fi d'aconseguir qualsevol mena d'acord que posi fi a la vaga, tenint aquest acord la mateixa eficàcia que el pactat en conveni col·lectiu. A la inversa, en el cas que l'empresa sigui la que promogui aquesta negociació, el comitè de vaga té l'obligació d'asseure's amb l'empresa a escoltar-ne les propostes. Com a COS, tota negociació que dugui a terme una afiliada ha de partir d'una decisió col·lectiva presa com a mínim per la secció sindical i ha de ser prèviament comunicada a l'assemblea de treballadores o no contravenir-ne els acords previs.
- El comitè de vaga està legitimat per exercitar les accions administratives i judicials que siguin precises amb la finalitat de garantir l'exercici del dret a la vaga.
- El comitè de vaga és l'encarregat de garantir la cobertura dels serveis de manteniment i seguretat de les instal·lacions, maquinària, matèries primeres, de l'empresa, etc.

Els serveis de manteniment i seguretat

L'article 6.7 del RDLRT estableix la necessitat de garantir durant la vaga "els serveis necessaris per a la seguretat de les persones i de les coses, el manteniment dels

locals, maquinària, instal·lacions, matèries primeres i qualsevol altra atenció que sigui precisa per a la posterior posada en marxa de les tasques de l'empresa”.

Els serveis de seguretat i manteniment han de prestar, d'una banda, les atencions imprescindibles perquè no es produeixi un deteriorament de l'empresa, i de l'altra, protegir els béns de l'empresa i les persones que hi hagi a l'interior. En ambdós casos l'empresa ha de justificar la necessitat de limitar el dret a vaga de les treballadores de l'empresa que nomeni per a aquestes finalitats. Serà inadmissible que contracti treballadores externes o empreses de serveis.

Publicitat de la vaga: els piquets informatius i la informació sobre la vaga

L'article 6.6 RDLRT avala que les treballadores en vaga podran efectuar-ne publicitat, de manera pacífica, i recollir fons sense coaccionar. La STC 120/1983, de 15 de desembre, afirma amb claredat que les facultats d'informació, publicitat i extensió de la vaga formen part del contingut essencial del dret, de manera que aquests drets d'informació abasten “no només la publicitat del fet mateix de la vaga, sinó també les seves circumstàncies o dels obstacles que s'oposen al seu desenvolupament, als efectes d'exposar-ne el posicionament, procurar la solidaritat de tercers o superar l'oposició” d'altres.

Prohibició de l'“esquirolatge”

Mentre duri la vaga, l'empresa no podrà substituir les vaguistes per treballadores que no estiguessin vinculades a l'empresa quan es va comunicar, excepte si s'incomplís l'obligació de garantir els serveis de manteniment i seguretat.

Per tant:

- No és possible la contractació de noves treballadores per substituir les que secunden la vaga.
- Està prohibit subscriure contractes de posada a disposició per substituir treballadores en vaga.
- La utilització d'una contractació o subcontractació d'obres i serveis, per limitar els seus efectes, resulta contrària a l'exercici del dret de vaga.
- La prohibició de la substitució no afecta la persona de l'empresari.
- Només és possible la contractació de treballadores per cobrir els serveis de manteniment i seguretat davant la negativa del comitè de vaga a garantir-los.

Quant a l'“esquirolatge” intern, és a dir, que treballadores de la mateixa empresa siguin utilitzades per fer tasques dels vagoistes, els criteris a seguir són els següents:

- La utilització de treballadores de la mateixa categoria professional per desactivar la pressió produïda per la vaga resulta abusiva i contrària al dret de vaga.
- No és admissible la utilització de treballadores d'altres categories, encara que sigui amb el seu consentiment, per substituir treballadores en vaga. Que no es vulguin sumar a la convocatòria no els permet portar a terme actuacions per neutralitzar la vaga.
- Constitueix una conducta antisindical i lesiva del dret de vaga la substitució de treballadores per altres de la mateixa empresa però de diferents centres de treball.

Límits al dret de vaga: manteniment dels serveis essencials per la comunitat

El dret de vaga no és absolut, ja que com s'infereix de l'art. 28.2 CE, la garantia del manteniment dels serveis essencials de la comunitat suposa, a la pràctica, un límit important a l'exercici del dret de vaga.

Concepte de serveis essencials

L'ordenament jurídic no defineix quins serveis són essencials per a la comunitat, per això han estat els tribunals els que han anat donant contingut al concepte partint del principi que per definir-lo cal atendre les circumstàncies concretes de cada cas.

Garantia dels serveis essencials: serveis mínims

En el nostre sistema de relacions laborals, la garantia dels serveis essencials es produeix a través de la fixació de serveis mínims, i és l'autoritat governativa (“els òrgans de l'Estat que exerceixen directament o per delegació les potestats de govern”) qui els fixa, a més de l'Administració General de l'Estat, els Òrgans de Govern de les comunitats autònomes, alcaldes d'Ajuntaments, etc.

Els requisits que ha de complir l'acte administratiu de fixació de serveis mínims són:

- Audiència als representants de les treballadores.
- Motivació.
- Proporcionalitat dels sacrificis imposats a les vaguistes i a les usuàries dels serveis.
- Notificació.

Un cop fixats els serveis mínims per l'autoritat governativa, correspon a l'empresa determinar les treballadores concretes que han de complir-los², tot i que seria més lògic que es produís de comú acord entre les representants de les treballadores i l'empresa. L'acte administratiu sobre fixació de serveis mínims és recurrible davant la jurisdicció contenciosa administrativa.

Finalització de la vaga

Desistiment

L'art. 8.2 RDLRT preveu que en qualsevol moment les treballadores poden donar per acabada la vaga, si bé aquesta decisió haurà de ser adoptada per la representació que l'hagués convocat. Pot produir-se certa conflictivitat, sobretot en aquells supòsits en què la vaga finalitza perquè el comitè de vaga i la representació empresarial pacten un acord no acceptat per les treballadores, per les seves representants o pels sindicats que l'hagin convocada. Quan això ocorre és important denunciar la complicitat i el servilisme dels sindicats grocs i, malgrat que la vaga quedi anul·lada, continuar la lluita sindical amb altres eines.

Acord o pacte de les parts en conflicte

L'esmentat article 8.2 RDLRT disposa que des del moment del preavis i durant la vaga, el comitè de vaga i els empresaris afectats hauran de negociar per arribar a un acord. Afegeix també que el pacte que posi fi a la vaga tindrà la mateixa eficàcia que l'acordat en conveni col·lectiu. En aquest sentit, s'ha d'entendre que aquests acords, que tenen el mateix pes que els d'un conveni col·lectiu, hauran de quedar sotmesos als mateixos requisits de majories perquè es puguin signar, de tal manera que podria ocórrer que tinguin els efectes d'un conveni estatutari o extraestatutari en funció que siguin o no les negociadores les mateixes persones que les que l'ET legitima per negociar un conveni col·lectiu.

Arbitratge obligatori

Constitueix un procediment excepcional per posar fi a la vaga. Es regula a 2. *Existeixen sentències del Tribunal Constitucional en aquest sentit.*

l'art.10.1 RDLRT, en el qual s'estableix que el Govern, tenint en compte la durada o les conseqüències d'una vaga podrà acordar un arbitratge obligatori, que serà d'inexcusable compliment i a partir del qual la vaga serà il·legal. En aquests casos l'àrbitre designat haurà de dictar un laude d'obligat compliment, que podrà ser objecte d'impugnació per il·legalitat, per falta de compliment de requisits formals, com l'audiència a les interessades, o perquè no s'hagi garantit la imparcialitat de l'àrbitre. En tots els casos, quan finalitza la situació de vaga se n'ha d'exterioritzar la finalització. En la majoria dels casos n'hi ha prou amb la compareixença de les treballadores en el centre de treball, si bé existeixen supòsits en els quals es precisa la comunicació a l'empresa a fi que procedeixi a l'obertura del centre.

Efectes de la vaga

La vaga és causa de suspensió del contracte de treball [art. 45.1.l) ET], que es manté vigent fins que finalitzi la mateixa. L'empresa podrà descomptar el salari corresponent als dies de vaga, i a efectes de la Seguretat Social, la treballadora en vaga roman en alta especial amb suspensió de l'obligació de cotitzar per part de l'empresa i de la treballadora.

CONFLICTES COL·LECTIUS I PROCEDIMENTS DE SOLUCIÓ JUDICIAL I EXTRAJUDICIAL. ACTUACIONS DAVANT INSPECCIÓ DE TREBALL

Conflicte col·lectiu

S'entén per conflicte col·lectiu tota controvèrsia que afecta d'una manera genèrica i indeterminada, abstracta i invisible, a una pluralitat de treballadores. La diferència entre el conflicte col·lectiu i el conflicte plural és que el primer, el col·lectiu, conté una pretensió genèrica per a un grup de treballadores, mentre que el segon, el conflicte plural, conté peticions individuals i concretes per a cadascuna de les treballadores afectades per la situació de conflicte.

Exemple: Si a conseqüència de la participació en una convocatòria de vaga l'empresa procedeix al descompte salarial d'una manera que es considera inadequada, el plantejament d'una reclamació genèrica demanant que s'efectuï d'una determinada manera seria matèria pròpia d'un conflicte col·lectiu. Per contra, si les treballadores actuen judicialment contra l'empresa reclamant diferències salarials concretes per a cadascú, aquesta reclamació constitueix un conflicte plural.

Tipus de conflicte col·lectiu

Cal distingir entre conflictes col·lectius jurídics i d'interessos. El conflicte col·lectiu jurídic versa sobre l'aplicació o interpretació d'una norma estatal, d'un conveni col·lectiu o d'una decisió o pràctica empresarial (art. 153.1 LRJS). Es tracta, per tant, d'aplicar o interpretar una disposició legal, un conveni col·lectiu o una decisió o pràctica empresarial preexistent. Per contra, el conflicte col·lectiu d'interessos no descansa sobre l'existència d'una norma, conveni o decisió prèvia, el significat de la qual, l'abast o el contingut es reclama, sinó que sorgeix del propòsit de modificar l'ordenament existent a través del canvi de condicions que integren aquest ordenament.

Exemple: Si en una empresa les treballadores es desplacen al centre de treball en un autobús posat a la seva disposició des de fa anys i l'empresa el suprimeix, aquesta decisió o pràctica empresarial d'evidents efectes col·lectius pot ser combatuda per la via del plantejament d'un conflicte col·lectiu jurídic. Per contra, si les treballadores plantegen una mesura de pressió davant l'empresa perquè es faci càrrec del transport de les treballadores al centre de treball perquè fins aquell moment era assumit individualment per cadascuna d'elles, en tal supòsit estarem en presència d'un conflicte d'interessos, perquè es pretén el canvi de condicions de treball.

Procediment judicial de solucions de conflictes col·lectius

La via judicial de solució de conflictes col·lectius està reservada, exclusivament, per als denominats conflictes col·lectius jurídics, per la qual cosa només es pot acudir a la via judicial quan es pretengui una determinada interpretació o aplicació d'una disposició legal, un conveni col·lectiu o una decisió o pràctica empresarial existent prèviament.

Legitimació activa

Els subjectes legitimats per promoure el procés especial sobre conflicte col·lectiu de treball són els següents:

- Els sindicats, sempre que el seu àmbit d'actuació es correspongui o sigui més ampli que el del conflicte i acreditin relació directa amb el litigi per la seva notòria implantació en el centre o centres de treball als quals afecti (vegeu STS de 6 de juny de 2011, rec. 162/2010, sobre el concepte

d'implantació)

- Les associacions empresarials l'àmbit d'actuació de les quals es correspongui o sigui més ampli que el del conflicte, sempre que es tracti de conflictes col·lectius d'àmbit superior a l'empresa.
- L'empresa i els òrgans de representació de les treballadores, quan es tracti de conflictes d'empresa o d'àmbit inferior.
- Els òrgans de representació unitària (delegades de personal i comitè d'empresa) i les delegades de secció sindical estan legitimats per promoure processos de conflicte col·lectiu de treball en l'àmbit de l'empresa, si bé hauran d'actuar com a òrgans de representació i no a títol personal.
- L'autoritat laboral a instància de qualsevol de les representacions esmentades en els apartats anteriors, en aquells casos en què es plantegi el conflicte per via administrativa i no s'assoleixi cap acord en la conciliació obligatòria (art. 158 LRJS).

Maneres d'iniciar el procés de conflicte col·lectiu de treball. La conciliació prèvia

Els conflictes col·lectius de treball de naturalesa jurídica es poden engegar a través dels següents procediments:

- Mitjançant una demanda directa de les parts legitimades que haurà d'anar precedida d'una conciliació prèvia davant el servei administratiu corresponent o davant els òrgans de conciliació que es puguin establir a través dels acords interprofessionals o els convenis col·lectius (art. 157 LRJS). Quan el conflicte es plantegi davant d'una administració pública no s'aplicarà el requisit de la conciliació o de la reclamació prèvia.
- Per presentació davant l'autoritat laboral, que instarà a una mediació entre les parts (arts. 21 i ss. RDLRT), remetent una comunicació amb valor de demanda a l'òrgan judicial que procedeixi (art. 158 LRJS), només en el supòsit que no s'assoleixi cap acord en la mediació prèvia.

El que s'acordi en conciliació té l'eficàcia d'un conveni col·lectiu, sempre que les qui conciliïn tinguin legitimació i adoptin l'acord amb els requisits exigits per a la subscripció d'un conveni col·lectiu estatutari.

Exemple: Si una delegada de la secció sindical inicia un procés de conflicte col·lectiu i en la conciliació prèvia s'assoleix un acord amb

l'empresa, aquest acord tindrà eficàcia general si la secció sindical a la qual pertany compta amb la majoria en el comitè d'empresa, ja que en tal cas, l'acord s'assimila a un conveni col·lectiu estatutari. Si no tingués majoria en el comitè d'empresa, l'acord seria d'eficàcia limitada, com succeeix amb els convenis col·lectius extraestatutaris.

Efectes de recaure sentència en el procés de conflicte col·lectiu

La sentència judicial que posa fi al procediment:

- És normativa, fet que significa que el seu contingut s'ha d'interpretar com a una norma jurídica.
- Té eficàcia general en vincular totes les parts afectades pel conflicte.
- En la majoria dels casos, la sentència té caràcter declaratiu, fet que n'impedeix l'execució directa, si bé excepcionalment podria ser objecte d'execució quan contingui un clar pronunciament de condemna.
- La sentència és executiva des que es dicta, amb independència dels recursos que s'hi plantegin.
- Produeix l'efecte de fet jutjat sobre els processos individuals pendents de resolució.

Exemple: Si el comitè d'empresa planteja una demanda de conflicte col·lectiu sol·licitant que es deixi sense efecte la mesura empresarial de tancar un economat laboral i s'estima aquesta pretensió al Jutjat corresponent, aquesta sentència té un clar pronunciament de condemna, i per això es podria executar directament, sense haver d'engegar cap altre procediment.

Actuació de la Inspecció de Treball

Les accions o omissions de les empreses contràries a les normes legals i al que estableixen els convenis col·lectius són infraccions laborals que poden ser objecte de sanció. Així mateix, l'incompliment de les obligacions en matèria de Seguretat Social i d'ocupació constitueix una infracció administrativa sancionable.

Per imposar una sanció és imprescindible la tramitació prèvia d'un expedient sancionador, que s'haurà de tramitar d'acord amb el que estableix la llei i que té com a finalitat comprovar la comissió de la infracció i fixar-ne la responsabilitat.

La Inspecció de Treball i Seguretat Social té com a funció vigilar i exigir el compliment de les normes legals, reglamentàries i convenis col·lectius en l'ordenació del treball i les relacions sindicals; prevenció de riscos laborals; en matèria de Seguretat Social i protecció social; col·locació, ocupació i protecció per desocupació; cooperatives; migració i ocupació de persones immigrades. La seva funció es pot concretar en les següents actuacions:

- Comprovar el compliment de la normativa laboral. Constitueix la base de la resta d'actuacions de l'activitat inspectora, per a la qual cosa precisa disposar del nombre més gran de dades i el coneixement de les circumstàncies en què es desenvolupen els fets a comprovar. Pot accedir als centres de treball i fer-se acompanyar per les representants de les treballadores, i prendre declaració a l'empresa, a les treballadores o a les seves representants sobre els fets objecte de comprovació.
- Advertir i requerir a l'empresa que adopti les mesures necessàries per al compliment de la normativa laboral. En aquest cas pot assenyalar terminis per al compliment que si s'incompleixen poden donar lloc a la corresponent sanció. En matèria de seguretat i salut laboral pot imposar fins i tot canvis i modificacions en les instal·lacions o en els mètodes de treball, així com ordenar la paralització immediata de treballs o tasques per inobservança de la normativa sobre prevenció de riscos laborals, quan concorri un risc greu i imminent per a la seguretat o salut de les treballadores.
- Iniciar i promoure els corresponents procediments sancionadors mitjançant l'extensió de les actes d'infracció. És obligatori promoure l'expedient sancionador quan dels incompliments laborals es derivin perjudicis directes per a les treballadores, per la qual cosa no es pot limitar a un advertiment o requeriment per al compliment. En matèria de Seguretat Social, també esten les actes de liquidació per iniciar els expedients per al cobrament de cotitzacions impagades, així com promoure expedients per a la inscripció d'empreses, afiliació i alta de les treballadores, proposar la suspensió o cessament en la percepció de prestacions o recàrrecs en les prestacions per omissió de mesures de seguretat. En aquestes actuacions, la Inspecció es limita a iniciar-ne els expedients, que seran resolts per l'organisme administratiu corresponent.

L'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social es pot dur a terme d'ofici,

i també en virtut de la denúncia dels fets presumptament constitutius d'una infracció social. La denúncia la pot interposar qualsevol. Atès que una de les funcions que l'ET atribueix a les representants unitàries i sindicals és la de vigilància de les normes en matèria laboral, de Seguretat Social i d'ocupació, facultant-les, si s'escau, per a l'exercici de les accions legals oportunes davant els organismes corresponents, les representants poden presentar escrits de denúncia davant de tota mena d'organismes i autoritats, i particularment davant la Inspecció de Treball o la Seguretat Social, posant de manifest els incompliments de l'empresa.

L'escrit de denúncia ha de contenir les següents mencions:

- Identificació personal de la persona denunciant i la seva signatura. Les denúncies anònimes no es tramiten.
- Els fets denunciats que suposadament constitueixen un incompliment de la normativa laboral o de Seguretat Social. Les denúncies de fets que manifestament no tinguin fonament tampoc no es tramiten.
- La data i el lloc on van tenir lloc o es desenvolupen els fets denunciats, la qual cosa és imprescindible per a poder iniciar les actuacions de comprovació.
- La identificació, si fos possible, dels subjectes que poden ser-ne responsables.
- La Inspecció, després de les actuacions de comprovació oportunes, podrà posar en marxa o no el procediment sancionador i emetre acta d'infracció. És important recordar que encara que la Inspecció no pugui imposar directament la sanció econòmica –correspon a la Direcció o Delegació Provincial de Treball o als serveis centrals, segons la quantia econòmica–, aquestes sancions s'imposen a proposta de la Inspecció, per la qual cosa, el resultat de la seva investigació és determinant en el resultat de l'expedient.
- A més de les conseqüències sancionadores per a l'empresa, els informes i actes que aixequi la Inspecció són importants en relació amb els drets de les treballadores des d'altres perspectives que convé tenir presents:
- Les circumstàncies que declari provades la Inspecció de Treball tenen presumpció de certesa. A partir d'aquí, són una prova no només per imposar les corresponents sancions, sinó per exercir-ne els drets laborals.

Exemple: Un comitè d'empresa denuncia davant la Inspecció la pràctica

empresarial d'imposar la realització d'hores extraordinàries que no són abonades a les treballadores que les realitzen. Després de la visita, la Inspecció aixeca una acta d'infracció. Aquesta acta no només és idònia perquè a l'empresa li imposin una sanció, sinó que constitueix una prova privilegiada que es realitzen les hores extres, a partir de la qual, una treballadora afectada pot reclamar-ne l'import davant el Jutjat Social.

- En matèria d'accidents de treball, la Inspecció emet un informe sobre el compliment o no de les mesures de seguretat. Aquest informe és decisiu tant per a les actuacions penals que es puguin realitzar, com també per decidir sobre els recàrrecs en les prestacions de Seguretat Social per omissió de mesures de seguretat, i de cara a la possible reclamació dels danys i perjudicis que hagi tingut una treballadora a conseqüència de l'accident.

GARANTIES DE LES REPRESENTANTS DE LES TREBALLADORES

Per garantir la independència en l'exercici de les seves funcions i que la defensa dels interessos de les treballadores no els repercuteixi negativament, les representants de les treballadores tenen atribuïdes un conjunt de garanties reconegudes tant per l' ET com per diverses normes internacionals ratificades per l'Estat espanyol.

Àmbit personal de les garanties

Les treballadores que disposen de garanties, principalment en els supòsits d'acomiadament, són, d'una banda, les elegides conforme a les normes de l'ET (delegades de personal i membres dels comitès d'empresa i, si escau, del comitè intercentres (art. 68), juntament amb les representants unitàries disposen de les mateixes garanties que les delegades sindicals (art.10.3 LOLS).

Àmbit temporal de les garanties

Com que es tracta de representants de les treballadores ja elegides, la vigència temporal de les garanties s'estén mentre duri el seu mandat, excepte la protecció establerta en matèria d'acomiadaments i sancions, que s'amplia un any més.

A més, si existís l'acord entre l'empresa i les representants de les treballadores de mantenir les garanties més enllà del període establert legalment, també serà

exigible el respecte als acords assolits. L'ampliació de l'any de garanties no resulta d'aplicació quan el cessament en el càrrec representatiu es produeix per dimissió o revocació³.

En el supòsit d'acomiadament d'una representant declarat nul o improcedent per la sentència del Jutjat Social, continuarà mantenint les garanties mentre es tramita el recurs i a més tindrà dret a continuar desenvolupant les funcions representatives a l'empresa.

Contingut de les garanties

Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de faltes greus o molt greus

La finalitat de l'expedient és garantir l'audiència prèvia de la interessada i de les restants representants de les treballadores abans de la imposició de qualsevol sanció, la qual cosa pot permetre una millor comprovació dels fets imputats. L'obertura de l'expedient abasta també les representants electes i que encara no han pres possessió dels seus càrrecs i totes les candidates proclamades mentre duri el procés electoral. L'obligació d'obertura d'expedient s'estén durant la vigència del mandat i l'any següent a la seva finalització, llevat dels casos de dimissió o cessament. La garantia de l'expedient existeix amb independència dels fets imputats a la treballadora, de manera que s'haurà de tramitar encara que es tracti d'un incompliment que no tingui res a veure amb la seva activitat representativa.

Exemple: Si una treballadora que ha cessat en el càrrec de representant per esgotament del termini del mandat és objecte d'acomiadament disciplinari, l'empresa ha de tramitar obligatòriament l'expedient contradictori previ a l'acomiadament. No existirà aquesta obligació si el cessament de la representant s'ha produït per dimissió o revocació.

Exercici del dret d'opció en els supòsits d'acomiadament improcedent

Quan l'empresa acomiada improcedentment algú que l'ha denunciat, és l'empresa per norma general qui té el dret d'opció (pot triar entre la readmissió o l'abonament de la indemnització corresponent). En canvi, quan es tracta de representants de les treballadores s'inverteix l'exercici d'aquest dret d'opció

3. És a dir, en cas que una representant electa dimiteixi, per pròpia voluntat, o sigui destituïda del càrrec, per exemple, en una assemblea de treballadores convocada a tal efecte, deixarà de tenir vigent l'any de garanties. En cas de subrogació empresarial, si qui era representant en perd la condició en el canvi a l'empresa següent, els tribunals han emès sentències en què es considera que davant d'un acomiadament ha de mantenir l'any de garanties.

i és la representant acomiadada qui escull (art. 56.4 ET i 110.2 LRJS). També poden elegir opció les candidates presentades o proclamades (SSTS de 22 de desembre de 1989; 20 de juny de 2000, rec. 3407/1999 i 2 de desembre de 2005, rec. 6380/2003), i fins i tot qui, no tenint la condició de candidata proclamada, l'empresa conegui que s'hi pretenia presentar sempre que el procés electoral s'hagi iniciat i que la treballadora resulti elegida (STS de 28 de desembre de 2010, rec. 1596/2010).

Si es declara la improcedència de l'acomiadament o la seva nul·litat i l'empresa la recorre, la treballadora té dret a continuar exercint les seves funcions representatives i les tasques laborals durant la tramitació del recurs, excepte quan l'empresa opti per abonar-li el salari sense cap contraprestació. Una vegada ferma la sentència, si l'empresa no la readmet, el jutjat acordarà les mesures necessàries perquè continuï percebant el salari, mantingui l'alta a la Seguretat Social i pugui continuar desenvolupant les activitats i funcions pròpies del seu càrrec [article 284.c) LRJS]. En aquests casos, si la treballadora obté una ocupació retribuïda, podrà compatibilitzar els ingressos que obtingui amb el salari que li correspon a l'empresa en la qual ocupa el càrrec representatiu.

Si la sentència atribueix erròniament el dret d'opció a l'empresa i no es recorre, no es podrà posteriorment i en fase d'execució de sentència, alterar el sentit de l'opció. El dret d'opció ha de ser reconegut amb independència del vincle laboral de caràcter fix o temporal que es tingui amb l'empresa, de manera que també les treballadores amb contracte temporal el mantenen.

El dret d'opció pot ser reconegut també a favor d'altres treballadores, encara que no siguin representants, sempre que així s'estableixi en el conveni col·lectiu. Quan es tracti de personal laboral fix al servei de les administracions públiques, la readmissió per a les treballadores fixes que hagin estat objecte d'acomiadament improcedent esdevindrà obligatòria (art. 96.2 EBEP).

Prioritat de permanència a l'empresa en els supòsits de suspensió del contracte o extinció per acomiadament col·lectiu i en acomiadaments objectius per amortització de lloc de treball

Per tenir dret a permanència en els casos esmentats cal tenir la condició de representant quan l'empresa adopta la mesura. Si quan es produeix l'autorització administrativa en un expedient de regulació d'ocupació la treballadora no té la

condició de representant, només tindrà dret a les garanties si l'elecció es produeix abans que l'empresa faci ús de l'autorització concedida.

Aquesta garantia no té caràcter absolut sinó que la prioritat de permanència es produeix quan són diverses les treballadores afectades, però no quan s'amortitza un únic lloc de treball que és el que ocupa la representant. En aquest supòsit és possible l'extinció sempre que concorri la causa econòmica, tècnica, organitzativa o productiva invocada per l'empresa (STSJ Astúries, de 25 de juliol de 2008, rec. 899/2008), sempre que no existeixi un altre lloc de treball funcionalment equivalent al de la representant i, per tant, intercanviable (STS de 30 de novembre de 2005, rec. 1434/2004; SSTSJ Catalunya, de 13 de setembre de 2010, rec. 2390/2010 i València, d'11 de febrer de 2009, rec. 3900/2008).

Més enllà de les disposicions legals, les representants de la COS es comprometen a lluitar per tots i cadascun dels llocs de treball i mai no actuaran contra els interessos de la plantilla per procurar-se un salvavides individual. Fer-ho serà motiu d'expulsió i de destitució.

Protecció davant els actes de l'empresa que suposin una discriminació basada en l'exercici de la seva funció representativa

L'ordenament jurídic protegeix totes les treballadores contra les decisions de l'empresa que continguin un tracte discriminatori basat en l'edat, sexe, origen, estat civil, raça, condició social, idees religioses o polítiques, adhesió a sindicats i als seus acords, i en general, per qualsevol condició personal o social (art. 14 CE i 17 ET). En tractar-se de representants de les treballadores, les garanties contra la discriminació per l'exercici de funcions representatives apareixen més reforçades. A continuació s'exposen els supòsits més significatius en què els tribunals s'han pronunciat:

a) Dret a no ser acomiadada o sancionada per l'exercici d'activitats representatives

En aquests casos l'empresa mai no podrà al·legar l'activitat representativa com a causa de l'acomiadament o de la sanció, sinó que imputarà a la treballadora fets que no tenen cap relació amb l'exercici de les seves funcions com a representant unitària o sindical.

Com que l'empresa no podrà acreditar la realitat dels fets imputats,

l'acomiadament o la sanció es declararà improcedent i el dret d'opció correspondrà a la treballadora, que podrà mantenir així el seu lloc de treball. Si la representant invoca com a causa de l'acomiadament o la sanció una actuació antisindical de l'empresa, l'acomiadament serà nul sense possibilitat de cap opció i amb dret a ser indemnitzada per violació del dret de llibertat sindical.

b) Dret a no ser discriminada en la promoció econòmica o professional

L'acompliment de funcions representatives no pot ser causa justificativa d'un tracte desigual cap a les representants de les treballadores en matèria econòmica o de promoció professional. En diverses ocasions, els tribunals han considerat que s'ha lesionat el dret de llibertat sindical a una representant quan l'empresa l'ha canviat de lloc de treball amb minva retributiva, en casos de trasllat a una altra oficina per impedir-li un ascens de categoria professional o en no reconèixer-li el mateix augment salarial que a altres treballadores de la mateixa categoria professional. També en casos de negar-li la possibilitat de fer les hores extraordinàries que feia habitualment o fins i tot la no promoció professional o la percepció d'una menor retribució respecte a la mitjana del seu grup professional, així com el fet de deixar de percebre un complement salarial per la realització d'activitats representatives a través de l'ús del crèdit horari si ja el percebia amb anterioritat.

Dret a la no modificació de les condicions de treball per raó del càrrec representatiu

Quan l'empresa modifica les condicions de la representant, aquest canvi no pot tenir com a mòbil l'exercici de funcions representatives, de la mateixa manera que tampoc se la podrà privar de drets que són reconeguts amb caràcter general a altres treballadores. Des d'aquesta perspectiva seran nul·les les modificacions de condicions de treball relatives a jornada, horari, torns, sistema de retribució, sistema de treball i rendiment, funcions, etc., que tinguin per causa l'exercici del càrrec representatiu.

Dret a expressar lliurement l'opinió en matèries concernents a l'esfera de la seva representació

Les representants de les treballadores no només gaudeixen del dret a expressar lliurement les seves opinions en relació amb les matèries pròpies del càrrec representatiu, sinó que també tenen, lògicament, el dret d'informar les seves representades sobre qualsevol matèria d'índole laboral o social que resulti

d'interès per a les treballadores. El dret a expressar lliurement les opinions ha de ser interpretat en un sentit ampli, tot i que hi ha conductes que es poden considerar abusives⁴.

4. A grans trets, la llibertat i la dignitat dels altres serien els límits que habitualment s'esgrimeixen en limitar el dret inalienable de llibertat d'expressió.



**ANNEXI
ELECCIONS A
L'ADMINISTRACIÓ
PUBLICA**

El contingut d'aquest document és una transcripció lliure de la formació impartida per Ivan Armenteros, del Col·lectiu AiDE, duta a terme en format presencial i telemàtic el 28/11/22 al Casal Can Capablanca de Sabadell.

L'inici de les eleccions sindicals es fa amb un preavis que es presenta a Electi@ (oficina pública de registre). Es presenta a l'administració, a l'empresa i persones interessades en les eleccions a part.

Quan?

- a. Quan s'acaba el mandat, de 4 anys. A la pràctica, hi ha mandats que s'allarguen (4 com a mínim, si no es promouen eleccions, es prorroga). Genera conflictes quan hi ha altres processos en marxa o situacions excepcionals (per ex. mentre es negocien convenis, o per ex. durant l'estat d'alarma, en què es van suspendre processos i retirar preavisos a diverses empreses) i, entre d'altres, pot generar problemes de validesa de censos (l'anterior a un ERO? L'actual?). En aquest sentit, no interessa convocar-les mentre hi ha EROs, negociacions de conveni...
- b. Quan es declara nul el procés electoral. Si s'impugna un preavis i el tribunal diu que és nul, cal tornar-les a promoure. També davant de frau electoral.
- c. Quan la totalitat de les representants són revocades cal promoure eleccions (article 67.3 de l'ET), el mateix amb el total de la Junta de personal.
- d. A partir de 6 mesos d'inici d'activitats en un centre de treball. (Les eleccions es poden fer en centres de treball o en la totalitat de l'empresa).
- e. També se'n poden promoure de parcials quan hi ha vacants a la junta o al comitè i les baixes no han estat cobertes amb el procediment de la llista d'eleccions anterior.

Qui pot promoure-les?

Qualsevol organització, o les treballadores, que compleixin els requisits:

- a. Els qui superen el 10% de representació estatal, que són sindicats més representatius (CCOO, UGT. No queda clar si CGT hi arriba ja), o el 15% d'àmbit català i tinguin un mínim de 1500 representants.
- b. Els representatius, que superin 10% dels representants en un àmbit

funcional i territorial concret. Ex: SATSE i Sindicat de metges quant a Sanitat.

- c. Els sindicats que comptin amb el mínim de 10% de representants al centre de treball o empresa. És preferible fer-les al comitè i a la junta en el mateix procediment.
- d. En cas que la promoguin les treballadores, cal aprovar-ho per assemblea de treballadores amb un 50% +1 de les persones a favor. Prèviament, cal convocar degudament l'assemblea amb un únic punt de convocatòria que sigui la promoció d'eleccions sindicals. Hi ha jurisprudència perquè sigui la meitat més una de les treballadores totals centre de treball i no de l'empresa; no es tracta mai de la meitat +1 de les assistents. Posteriorment, cal fer constar l'acord de promoció d'eleccions en una acta de la reunió on s'hagi pres aquest acord.

Hi ha Laudes que diuen que fins que no està esgotat el procés no es poden promoure eleccions, tot i que és un tema controvertit. En aquest sentit, si no ens ve de 15 dies, millor enviar el preavis un cop esgotat el mandat. També es pot enviar el preavis amb 3 mesos d'antelació, però la data del procediment ha de deixar clara que les eleccions seran un cop s'hagi esgotat el mandat.

Què passa si hi ha un doble preavis?

Quan hi ha dos preavisos amb propostes de data de celebració d'eleccions diferents, té validesa el primer que s'ha presentat, excepte si el segon té una majoria de representants (ex. a l'Ajuntament de Sabadell, si s'uneixen CCOO i UGT, poden anul·lar-nos el nostre preavis). En cas que no facin una comunicació fefaent a qui ha tirat el primer preavis, el segon quedaria anul·lat. Això és, si no notifiquen formalment que han tirat un segon preavis, no és vàlid i continua el primer en marxa.

Quan podria passar això? Si els càlculs de CCOO i UGT són que, per ex., un percentatge més alt de les seves votants treballen a l'agost i no la resta de la plantilla, podrien voler canviar el preavis perquè les eleccions siguin quan a ells els interessin. No han de justificar per quin motiu fan un segon preavis amb una data diferent per a les eleccions, però sí que han de fer el segon preavis abans que s'hagi constituït la mesa.

Exemple: Si coincideixen la taula negociadora del conveni, per ex., i les

eleccions sindicals, pot passar que a la constitució de la taula s'hagi pactat que si la representació s'alterava, en les mateixes proporcions s'alteraria la taula del conveni. Només es dona en cas que això estigui pactat prèviament, perquè si no, el procés l'acaba qui l'ha iniciat. Això és interessant perquè en el cas de l'Ajuntament de Sabadell s'espera tenir molta més representació. En aquest sentit, cal pactar una clàusula de reconfiguració de la composició de la taula negociadora de conveni en cas que el resultat de les eleccions alteri la composició prèvia. Vàlid a la junta de personal i al comitè d'empresa.

Un cop ja s'han promogut les eleccions, s'han registrat al 'Electi@' i s'han comunicat a l'empresa, es constitueix la mesa electoral. L'empresa té 7 dies per comunicar-ho a les treballadores que han de constituir-la. També ho han de comunicar a les representants i a les promotores de les eleccions (simultàniament).

El moment en què es constitueix la mesa formalment és la data d'inici formal del procés. L'empresa ha de donar a la mesa el cens laboral (relació de treballadores, edat, antiguitat...). La mesa la componen:

- a. Presidenta (qui porta més temps treballant-hi).
- b. Secretària vocal (la més jove d'edat).
- c. Vocal (qui és més gran).

És obligatori, si et toca, conformar la mesa. Només es pot renunciar a ser-ne membre en cas que algú a qui li toqui formi part d'una candidatura o bé estigui malalta. No és obligatori que l'empresa busqui suplents segons la llei, tot i que l'empresa pot fer-ho a la pràctica.

Per cada 250 treballadores hi ha d'haver una mesa. També es pot fer una Mesa Electoral Central o Coordinadora on hi haurà 5 membres escollides per i d'entre les membres de les altres meses. Com a mínim, la Mesa Electoral Central fixarà la data de les votacions, aixecarà acta global i s'encarregarà de trametre la documentació a l'Autoritat Laboral. A més, pot tenir altres funcions, que han de constar en l'acta de constitució de la MEC, per ex. que la mesa electoral on hi hagi hagut una incidència no hagi de resoldre-la sinó que això ho faci la MEC.

L'empresa facilita a la mesa el cens laboral en la data marcada pel preavis com a

inici del procés electoral. La mesa elabora amb aquestes dades el cens electoral, és a dir, la relació d'electores, i les ha de fer públiques entre les treballadores en els models oficials i resolent qualsevol incidència.

Normalment, hi ha més conflictes amb el cens d'electores que d'electes.

Al cens no hi hauria d'haver: personal d'alta direcció (ni com a electores ni electes) ni polítics (sense relació laboral amb l'administració). Qui es considera que és alta direcció és una qüestió de creació arbitral o jurisprudencial (no hi ha consens). Normalment, ho resol el Jutjat Social, però no hi ha doctrina unificada de TSJ ni TS, excepte en casos de drets fonamentals, i això comporta que hi hagi 32 Jutjats a Barcelona que poden tenir criteris dispars. Majoritàriament, s'avenen, però, al fet que el criteri general és que l'alta direcció no s'hi pot presentar ni votar.

En les eleccions a comitès d'empresa, s'ha d'elaborar un cens per a cada col·legi electoral, així com per a cada una de les meses que hi hagi a cada col·legi. En el moment de la publicació definitiva del cens electoral, la mesa electoral comunica el nombre total de delegades que s'han d'escollir, l'existència o no de dos col·legis (en el cas de comitès d'empresa), així com les persones que actuaran de president/a, secretari/a i vocal de cada una d'elles.

Les treballadores temporals amb contracte inferior a un any, a l'hora d'establir el total de treballadores a efectes de còmput, no sumen com a unitat, sinó que ho fan d'acord amb el total de dies treballats durant l'any anterior a l'inici del procés electoral¹.

STS 15-11-22- Cada 200 dies treballats o fracció, computen com una treballadora. La suma final entre les treballadores fixes (comptades com a unitats) i les de les treballadores temporals o de menys d'un any (comptades pels 200 dies treballats en els 12 mesos anteriors), és la que servirà per establir el nombre definitiu de representants a escollir. De tota manera, l'empresa normalment no discuteix gaire les unitats i no comproven plantilla temporal ("flotant") i fixa ("estructural"), per ex. a l'ICS.

Tasques de la mesa en tant que responsable de garantir que el procés electoral transcorri correctament:

1. Cal estar atentes, però, que realment es constitueixi una coalició. Si hi apareix el nom de la CGT, per ex., però no el de la COS, no tenim una coalició sinó que els estem afegint gent a la seva llista. És important que no ens deixem prendre el pèl.

- Establir calendari electoral².
- Indicar nombre de treballadores que podran ser electores i elegibles (cens electoral).
- Determinar per a cada col·legi el nombre de representants que li pertocuin.
- Assenyalar el dia de la votació.
- Rebre i proclamar, de forma provisional i definitiva, les candidatures presentades. En aquest sentit, en cas que hi hagi direccions a les llistes, primer cal impugnar-les a la mesa i, en cas de no resolució o de resolució no favorable, posteriorment, impugnar les eleccions.
- Acreditar les interventores de cada candidatura.
- Presidir les votacions.
- Realitzar l'escrutini de vots.
- Redactar l'acta d'escrutini en un termini no superior a tres dies naturals.
- Resoldre les reclamacions que se li presentin durant el transcurs del seu mandat.

Les candidatures han de tenir com a mínim les mateixes persones que possibles electes. La mesa retirarà les candidatures que no continguin aquest nombre d'integrants. Un cop acceptades les candidatures, en cas que hi hagi gent que està a més d'una llista, s'invaliden aquestes persones.

Pot ocórrer, sense que a priori en tinguem constància, que algun sindicat utilitzi la informació d'afiliació per conformar, sense consentiment, llistes. A Sanitat, AiDE ha vist diverses vegades que la UGT fa signar "uns cursets" a la plantilla que resulten ser candidatures a la seva llista.

Només es validarà si s'ha presentat completa i cauen candidates fins a quedar al 60% de les possibles electes. Per això, cal fer les llistes amb tantes integrants com sigui possible: d'una banda, com a xarxa de seguretat (perquè caldrà descomptar renúncies, persones repetides, invalidades...), i de l'altra, per donar imatge de potència a la candidatura.

S'estableix per llei un mínim de 4 dies de campanya electoral. La jornada de reflexió no cal que sigui en dia laborable, però quan es negociïn terminis cal tenir en compte de no deixar un dia solt en què es pugui petar les xarxes de propaganda (ex. el dia de reflexió no ha de ser dissabte si dilluns es fan les votacions).

2. Per a més informació, consulteu la taula-resum a l'apartat "Presentació de candidatures i termini" d'aquest document.

Qui pot ser...?

Electores: treballadores majors de 16 amb antiguitat d'almenys un mes, en el moment de realitzar-se les eleccions. És a dir, com que el procés dura aproximadament un mes o mes i mig, tothom qui està contractat quan es fa el cens.

Elegibles: treballadores de 18 complerts amb antiguitat d'almenys 6 mesos, excepte en aquelles activitats en què, per mobilitat de personal, es pacti un termini inferior en conveni col·lectiu (mínim de 3 mesos d'antiguitat).

Candidatures:

Poden ser candidats a eleccions de delegades de personal i membres del comitè...

- a) Sindicats legalment constituïts.
- b) Coalicions formades per 2 o més sindicats. Poden tenir denominació contreta (els resultats són per a la coalició)³.
- c) Treballadores que avalin la seva candidatura amb un nombre de signatures d'electores del seu mateix col·legi i centre, equivalent almenys a tres vegades el nombre de llocs a cobrir. Això és més complicat i caldria assessorament.
- d) En les eleccions per a delegades de personal o en les de comitè d'empresa amb un col·legi únic, les candidates o les candidatures abasten tot el cens electoral en únic col·legi electoral que engloba totes les treballadores independentment de la seva categoria o grup professional.

En les empreses de més de 50 treballadores, les treballadores es poden dividir per col·legis (l'article 71 de l'ET i a l'EBEP parla d'especialistes no qualificats i tècnics i administratius). Per cada 250 treballadores o fracció d'un col·legi, es constitueix una mesa electoral.

No és obligatori, però sí recomanable, presentar llista a tots dos col·legis: els electors de la llista han de ser del col·legi on es presenten.

3. Cal estar atentes, però, que realment es constitueixi una coalició. Si hi apareix el nom de la CGT, per ex., però no el de la COS, no tenim una coalició sinó que els estem afegint gent a la seva llista. És important que no ens deixem prendre el pèl.

A Educació, els del PAS no poden anar a llistes de professorat. TEIs, TIS i bidells també van a part. Laborals, per una banda, i funcionàries/estatutàries per l'altra.

També hi ha cens únic si s'absorbeix un cens petit (menys del 5% del total).

Les candidatures es presenten a la mesa durant els nou dies següents a la publicació de la llista definitiva d'electores. La proclamació es fa en els dos dies laborables després d'haver conclòs el termini i es publica en taulers. Contra l'acord de proclamació, es pot reclamar l'endemà (dia laborable següent) i la mesa ha de resoldre el dia hàbil següent.

Entre la proclamació de candidates i la votació han de passar almenys 5 dies.

Cada candidata o candidatura, pot nomenar una interventora per mesa. Així mateix, l'empresa pot designar una representant que assisteixi a la votació i escrutini.

Votació i escrutini

S'efectua en el dia fixat per la mesa mitjançant sufragi personal, directe, lliure i secret. També per correu. Es vota una sola llista.

La renúncia de qualsevol candidata presentada en algunes de les llistes per a les eleccions abans de la data de la votació no implica la suspensió del procés electoral, ni l'anul·lació d'aquesta candidatura encara que sigui incompleta, sempre que la llista afectada romangui amb un nombre de candidates, almenys, del 60% dels llocs a cobrir. En aquest sentit, en cas que algú de les nostres llistes vulgui renunciar a ser-hi, és important parlar-hi perquè hi renunciï després de les eleccions.

A cada llista han de figurar les sigles del sindicat o grup de treballadores que la presentin.

No tenen dret a l'atribució de representants en el comitè d'empresa les llistes que no hagin obtingut com a mínim el 5% dels vots per cada col·legi.

Mitjançant el sistema de representació proporcional s'ha d'atribuir a cada llista el

nombre de llocs que li correspongui, de conformitat amb el quocient que resulti de dividir el nombre de vots vàlids pel de llocs a cobrir. Si hi ha lloc o llocs sobrants s'han d'atribuir a la llista o llistes que tinguin una resta més gran de vots.

Dins de cada llista, seran elegides les candidates per l'ordre en què figuren en la candidatura.

El resultat de l'escrutini s'escriu en una acta segons el model normalitzat, amb les incidències i el/la president/a de la mesa n'ha de donar còpies a l'empresa, interventores de les candidatures i representants electes. També s'ha de registrar al tauler d'anuncis.

L'original de l'acta i les paperetes de vots nuls o impugnats per les interventores i l'acta de constitució de la mesa es presenten en tres dies a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral. Això ho ha de fer la presidència de la mesa, tot i que pot delegar-ho per escrit a alguna altra persona de la mesa.

L'oficina pública, en el següent dia hàbil, publica als taulers d'anuncis una còpia de l'acta i la lliura als sindicats que ho sol·liciten, en dona una altra a l'empresa amb indicació de la data en què acaba el termini d'impugnació.

Vots:

A cada llista que no ha estat anul·lada (que, per tant, ha obtingut més 5% dels vots hàbils), se li atribueixen, mitjançant el sistema de representació proporcional, els vots que correspongui:

1. Al total de vots vàlids, ja exclosos els nuls, es resten els vots en blanc i els obtinguts per les candidatures que no tinguessin el 5%.
2. El resultat es divideix entre el total de llocs a cobrir, la qual cosa ens donarà un quocient.
3. Es dividirà el nombre de vots obtingut per cada candidatura (amb +5% dels vots) pel quocient anterior i se n'obindrà un nombre de representants per a cadascuna, segons la part sencera del quocient que resulti. (Nombres enters)
4. Els llocs sobrants s'atribuiran, ordenadament, a les candidatures de major resta. ('X més alt).
5. Dins de cada llista s'elegirà als candidats i candidates per l'ordre en què figurin

en la candidatura.

6. En cas d'empat de vots, d'empat d'enters o de restes per a l'atribució de l'últim lloc a cobrir, resultarà elegida la candidata de major antiguitat.

Impugnacions:

Es tracta d'un procediment arbitral, a excepció de les denegacions de registre, que es poden impugnar directament davant la jurisdicció social.

Qui pot impugnar?

Tothom qui hi tingui interès legítim, també l'empresa, que pot impugnar l'elecció, les decisions de la mesa o altres actuacions al llarg del procés electoral, fonamentant-se en l'existència de vicis greus que poden afectar les garanties del procés electoral i afectar les garanties del procés electoral i que alterin el resultat. Cal tenir presents dos aspectes:

- 1) Els terminis són curtíssims: de 24 hores i 3 dies.
- 2) Sempre cal fer una reclamació prèvia a la mesa. El termini del dia hàbil és fins a les 00h, i encara que la mesa no estigui treballant en aquell moment, es pot entrar per registre.

La mesa resol en 24 hores i, mitjançant arbitratge, podem contraatacar en 3 dies. Si no responen, és que se'ns ha desestimat, i per això hem de sol·licitar arbitratge (normalment s'assumeix des d'inspecció de treball). La resolució que dicta és un Laude que diu qui té raó i resol la reclamació. En tres dies, al Social es pot actuar contra el Laude, però no té recurs, s'emet una sentència inimpugnable.

A la pràctica, com escollim les representants per col·legi?

Quantes en necessitem? Per saber quantes en necessitem cal aplicar la fórmula següent, que ens dirà quantes representants pertoquen segons el cens.


Total de representants a escollir x núm. de treballadores del col·legi electoral / Total de treballadores de l'empresa o centre = representants a escollir.

Com a secció de la COS que ens presentem a eleccions a la pública, on podem fer consultes ràpides sobre procediment electoral?

a) Llibret carregós dels criteris dels Laudes i sentències que no són fàcils d'aconseguir. El podem demanar a AIDE a través de la sectorial d'Administració Pública o d'Educació.

c) Consulta directa a AIDE. De moment les consultes de qualsevol afiliada d'administració pública s'han de vehicular a través de la sectorial d'Administració Pública o d'Educació. Això vol dir que cal escriure a la sectorial i fer la consulta allà. En cas que necessitem assessorament extern, hi ha una persona de la secció de l'Ajuntament de Sabadell que és qui ens farà d'interlocutora.

Important: ningú pot trucar a AIDE de part de la COS pel seu compte, sense haver-ho consultat prèviament a la seva sectorial, perquè hi ha consultes que podem resoldre entre nosaltres i perquè els costos derivats de les consultes han de ser acceptats col·lectivament prèviament, que els paguem amb els diners de totes.



**ANNEX 2.
EXEMPLE
PRÀCTIC DEL PROCÉS
D'ATRIBUCIÓ
DE RESULTATS**

Aquest exemple pràctic prové de la formació sobre eleccions sindicals a les administracions públiques impartida per Ivan Armenteros, del Col·lectiu AiDE, duta a terme en format presencial i telemàtic el 28/11/22 al Casal Can Capablanca de Sabadell. El procediment d'atribució de resultats, però, és el mateix a l'empresa privada.

Empresa amb un centre de treball de 1.000 electrores agrupades de la següent manera:

- 300 al Col·legi de Tècnics i Administratius (Col·legi 1).
- 700 al Col·legi d'Especialistes i no qualificats (Col·legi 2). Correspon, en conseqüència, elegir 21 representants. Prèviament en la fase de determinació del nombre de persones a triar, la mesa electoral va haver de decidir quants s'elegien per Col·legi mitjançant una simple regla de tres:

COL·LEGI TÈCNICS I ADMINISTRATIUS (COL·LEGI 1)	COL·LEGI ESPECIALISTES I NO QUALIFICATS (COL·LEGI 2)
1.000 treballadores = 21 representants	1.000 treballadores en total = 21 representants
De les 1000, 300 són treballadores al col·legi de tècnics i administratius.	De les 1000, 700 són treballadores al col·legi d'especialistes i no qualificades
$300 \times 21 = 6,3$	$700 \times 21 = 14,7$

Aplicant les restes quedaria:

- Col·legi 1: 6 representants
- Col·legi 2: 15 representants

En realitzar l'escrutini global s'han obtingut els següents resultats (per Col·legi):

	Número d'electors	Número de REPTTES
Total Cens	1.000	21
Col·legi 1	300	6
Col·legi 2	700	15

CANDIDATURES	VOTS COL·LEGI 1	% VOTS VÀLIDS	VOTS COL·LEGI 2	%VOTS VÀLIDS
COS	100	37,74%	310	54,87%
UN ALTRE 1	75	28,30%	105	18,58%
UN ALTRE 2	10	3,77%	50	8,85%
UN ALTRE 3	80	30,19%	100	17,70%
Total vots vàlids	265	100,00%	565	100,00%
Vots en blanc	20		50	
Vots nuls	2		7	
Total vots emesos	287		622	
No han votat	13		78	
Total electors	300		700	
Vots per atribució de resultats	255	42,5%	565	37,66

- Candidatures excloses per no haver obtingut el 5% de vots vàlids: “Un altre 2” al “Col·legi 1” no ha obtingut aquest percentatge, per la qual cosa els seus vots no compten per a l’atribució de resultats a les altres candidatures.
- Per a cada Col·legi es troba, després, el quocient: Total de vots vàlids (exclosos els nuls, els blancs i els obtinguts per les candidatures amb menys del 5%), entre: nombre de llocs a cobrir en cada Col·legi:

Col·legi 1: $255/6 = 42,5$ Col·legi 2: $565/15 = 37,67$

A continuació es divideix el nombre de vots obtinguts per cada candidatura pel quocient trobat en el punt anterior, obtenint-se un coeficient, que serà el que us serveixi per a atribuir els resultats.

	Número d'electors	Número de REPTTES	Cocient
Total cens	1.000	21	
Col·legi 1	300	6	42,50
Col·legi 2	700	15	37,67

CANDIDATURES	VOTS COL-LEGI 1	VOTS/COCIENT	VOTS COL-LEGI 2	VOTS/COCIENT
COS	100	2,35	310	8,23
UN ALTRE 1	75	1,76	105	2,79
UN ALTRE 2	10		50	1,33
UN ALTRE 3	80	1,88	100	2,65
Total vots vàlids	265		565	


Els llocs s'adjudiquen prenent primer la part sencera del coeficient de la taula que acabem d'elaborar, és a dir:

Número de representants a escollir	21	
Col-legi 1	6	
Col-legi 2	15	
CANDIDATURES	VOTS COL-LEGI 1	VOTS COL-LEGI 2
COS	2	8
UN ALTRE 1	1	2
UN ALTRE 2	0	1
UN ALTRE 3	1	2
Llocs adjudicats	4	13
Restes	2	2

Els llocs fins a completar els 21 membres a elegir es distribuïran en funció de les restes obtingudes en el coeficient que hem vist, adjudicant els representants a les restes més altes, amb el següent resultat definitiu:

Número de representants a escollir	21	
CANDIDATURES	VOTS COL-LEGI 1	VOTS COL-LEGI 2
COS	2	8
UN ALTRE 1	2	3
UN ALTRE 2	0	1

UN ALTRE 3	2	3
Número total de representants	6	15



**ANNEX 3.
REGLAMENT DE LA
CAIXA DE RESISTENCIA
DE LA COS PER VAGA
O TANCAMENT PATRONAL**

Article 1. Disposicions generals

1. La Caixa de Resistència és un fons solidari autònom de la COS en l'àmbit nacional, separat de la resta del seu patrimoni, que té per objecte donar cobertura a l'acció sindical, principalment mitjançant l'ajuda econòmica a les persones afiliades que estiguin en vaga o resultin afectades per un tancament patronal.

Com a tancament patronal s'ha d'entendre la situació sobrevinguda de tancament de l'empresa com a mesura de pressió a les treballadores i treballadors.

2. La Caixa de Resistència es nodreix de les quotes que paguen les persones afiliades i actua i funciona amb independència de la creació d'altres caixes de resistència per conflictes laborals puntuals. Els estatuts de la COS són els que determinen el percentatge de les quotes que es destinen a aquesta finalitat. Actualment, l'article 83 dels Estatuts preveu destinar a la Caixa de Resistència un percentatge del 25% dels ingressos derivats de les quotes d'afiliació. La Secretaria d'Economia procedirà trimestralment a informar a la Coordinadora Nacional de la quantia del fons de la Caixa de Resistència.

3. No es podrà utilitzar el fons de la Caixa de Resistència per a finalitats diferents de les previstes en aquest reglament.

4. La gestió de la Caixa de Resistència competeix al Secretariat Nacional. El Secretariat Nacional a través de la Secretaria d'Economia podrà adoptar les disposicions més adequades per garantir la seguretat dels fons i la millor atenció de les finalitats de la Caixa de Resistència.

Article 2. Prestacions de la Caixa de Resistència

2.1. Les prestacions de la Caixa de Resistència són les indemnitzacions per vaga o tancament patronal en la quantia que correspongui quan concorrin les condicions establertes en aquest reglament.

2.2. La percepció, forma i quantia de les quantitats que, si s'escau, es determini en favor de les persones afiliades a la COS que haguessin estat acomiadades,

sancionades o multades en represàlia per la seva activitat sindical seran decidides pel Secretariat Nacional, ateses les circumstàncies de cada cas, sense que, en cap cas, es puguin destinar fons de la Caixa de Resistència a aquesta finalitat.

Article 3. Àmbit d'aplicació de la Caixa de Resistència

1. La Caixa de Resistència prendrà en consideració les vagues de caràcter directament professional, que haguessin estat convocades o a les quals s'hagi donat suport des de l'àmbit de la COS que correspongui.
2. Queden excloses de la seva cobertura:
 - a. Les vaga de caràcter general.
 - b. Les vagues o tancaments patronals de durada inferior a dos dies complets de treball. A aquests efectes, no es considerarà que formen part de la mateixa vaga els dies de vaga entre els quals transcorre un període de 30 dies.

Article 4. Procediment

1. Correspon a la secció sindical o a la representació legal de les treballadores o bé a l'assemblea territorial o sectorial de l'àmbit afectat, la primera valoració d'una vaga o tancament patronal, i la tramitació de la sol·licitud, si escau, de la cobertura de la Caixa de Resistència.
2. La petició es dirigirà al Secretariat Nacional, mitjançant escrit a la Secretaria d'Acció Sindical (dirigit a acciosindical@sindicatcos.cat) en el qual s'informarà de les raons del conflicte, objectius, perspectives, data d'inici, durada prevista, nombre de treballadores i afiliades de la COS afectades, i altres circumstàncies que permetin valorar el conflicte i situar el seu abast.
3. La petició es farà arribar a la Secretaria d'Acció Sindical com més aviat millor, si és possible, fins i tot, abans de l'inici de la vaga.
4. La Secretaria d'Acció Sindical es posarà en contacte amb la Secretaria d'Economia per informar de la sol·licitud de la indemnització, amb una

proposta de resolució, que haurà de ser validada per la Secretaria d'Economia.

5. En el termini més breu possible, la Secretaria d'Economia informarà el Secretariat Nacional de la sol·licitud i de la proposta de resolució i el Secretariat Nacional decidirà sobre la petició d'indemnització.

La decisió denegatòria o parcialment estimatòria podrà ser recorreguda davant de la Coordinadora Nacional.

Article 5. Condicions per a rebre la indemnització

1. Per percebre la indemnització per vaga o tancament patronal, serà necessari estar donada d'alta a la COS i al corrent en el pagament de la quota sindical.

2. Per tenir dret al 100% de la indemnització que, d'acord amb l'article següent correspongui, seran necessaris més de sis mesos seguits i continuats d'afiliació.

3. Les persones afiliades que tinguin autoritzada expressament la quota reduïda o quota zero, i portin més de sis mesos seguits i continuats d'afiliació, percebran, respectivament, el 75% o el 50% de la indemnització que els correspongui d'acord amb l'establert a l'article següent d'aquest reglament.

4. Les persones que, essent afiliades abans del dia d'inici del procés de vaga o tancament patronal i no acreditin una antiguitat a la COS de més de sis mesos, percebran una indemnització del 80% de la quantia establerta a l'article següent de la qual, pel tipus de quota, els hagués correspost.

5. El Secretariat Nacional podrà concedir a les persones que s'afiliïn a la COS abans d'iniciar la vaga -o una vegada engegada-, una indemnització del 40% de la indemnització ordinària.

6. El dret a sol·licitar la indemnització corresponent caduca al mes de finalitzar la vaga.

Article 6. Classes d'indemnització

1. Indemnització ordinària.

- a. Serà acordada pel Secretariat Nacional. Serà del 75% del total de la retribució perduda a conseqüència de la vaga o tancament patronal, sens perjudici d'aplicar sobre aquesta quantia el % que correspongui d'acord amb l'article anterior.
- b. Quan més del 33% de la plantilla afectada per la convocatòria de vaga estigués afiliada abans de l'inici del procés de vaga, la indemnització ordinària s'incrementarà un 15% sobre la indemnització que a cada persona li hagués correspost percebre.

2. Indemnització extraordinària

- a. La indemnització extraordinària podrà ser acordada pel Secretariat Nacional sempre que entengui que la vaga revesteix importància o caràcter estratègic.
- b. La indemnització extraordinària complementarà la indemnització ordinària que correspongui fins al 100% del total de la retribució perduda sense cap distinció, sens perjudici dels límits que s'estableixen a l'article següent.

Article 7. Càlcul i límits

1. Les indemnitzacions es fixaran per mesos. Per a la indemnització de períodes inferiors, es prendran en compte els dies de treball efectiu del calendari laboral corresponent perduts.

2. No seran indemnitzables:

- a. Els períodes de permís pagat.
- b. Els dies de festa a càrrec de l'empresa.
- c. Els dies que, per qualsevol altra circumstància, siguin abonats per l'empresa.
- d. Els períodes d'Incapacitat Temporal.

3. La indemnització de la Caixa de Resistència en cap cas serà inferior al 100% o superior al 200% del Salari Mínim Interprofessional que en cada

moment correspongui, així com tampoc mai serà superior al salari net de la persona beneficiària, amb inclusió de la part proporcional de les pagues extraordinàries.

4. Com a criteri general, la Caixa de Resistència no pagarà indemnitzacions de fracció de dia de vaga, sens perjudici que la suma d'hores de vaga realitzades superi el termini temporal de l'article 3.2.b) d'aquest reglament.

Article 8. Cessament de la cobertura

Si el Secretariat nacional, sentides les peticionants, conclou que, des de la perspectiva de l'acció sindical, no és procedent mantenir la cobertura de la Caixa de Resistència en un conflicte determinat, acordarà el cessament d'aquesta cobertura. Aquesta decisió del Secretariat Nacional és recurrible davant de la Coordinadora Nacional.

Article 9. Interpretació i aplicació

1. El Secretariat Nacional resoldrà sobre els termes no previstos en el present Reglament, i sobre les qüestions que es derivin de la interpretació i aplicació d'aquest Reglament.

2. Les peticionants disconformes amb els criteris i resolucions del Secretariat Nacional, podran recórrer a la Coordinadora Nacional la seva decisió, la qual serà després inapel·lable.

3. El Secretariat Nacional podrà autoritzar l'atenció, amb càrrec a la Caixa de Resistència, de despeses diferents de les indemnitzacions personals, que contribueixin al sosteniment i èxit de la vaga. D'aquesta disposició es traslladarà oportuna comunicació a la Coordinadora Nacional.

Disposicions Addicionals

Primera.- El present reglament de la Caixa de Resistència va ser aprovat en reunió de la Coordinadora Nacional. Qualsevol modificació d'aquest reglament requerirà, de nou, el vistiplau de la Coordinadora Nacional.

Segona.- El Secretariat Nacional podrà denegar qualsevol indemnització prevista en aquest reglament quan la indemnització sol·licitada deixi a la Caixa de Resistència per sota de la reserva de seguretat. La reserva de seguretat s'estableix en la quantia que sigui procedent ingressar en la següent tramesa de fons desviats del saldo nacional al saldo de la Caixa de Resistència, d'acord amb el que estableix l'article 1.2 d'aquest reglament.

Tercera.- En el supòsit que una persona sigui beneficiària de les indemnitzacions previstes en aquest reglament i, amb posterioritat, percebés alguna quantia econòmica de l'empresa en relació amb la indemnització percebuda, caldrà que retorni a la Caixa de Resistència la quantia equivalent al que es percebi de l'empresa.

sindicatcos.cat